



<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Kandidaatintutkielma

Pro gradu -tutkielma

Lisensiaatintutkielma

Väitöskirja

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	12.6.2019
Tekijä	Juhani Poutanen	Matrikelnumero	516345
		Sivumäärä	129 s. + liitteet
Otsikko	Suomen yrittäjien arvohierarkiat ja niiden eroavaisuudet		
Ohjaaja	FT Markus Kantola		

Tiivistelmä

Arvot toimivat ihmisten elämää ohjaavina periaatteina, ja samankaltaisissa sosiaalisissa ryhmissä niihin liittyvät mieltymykset ovat normaalia huomattavasti yhdenmukaisemmat. Näitä niin sanottuja arvoprioriteetteja tai -hierarkioita on kuitenkin tähän saakka tutkittu yrittäjien osalta varsin vähäisesti, vaikka juuri heillä on kaikista parhaat mahdollisuudet toimia tärkeinä pitämiensä arvojen mukaisesti myös työssään.

Tutkimuksessani tuon perusteellisesti ilmi suomalaisyrittäjissä vallitsevia arvohierarkioita ja niissä havaittavia eroavaisuuksia niin toisiinsa kuin muuhun väestöön nähden. Käsittelen aihetta erityisesti Schwartzin arvoteorian ja sen esittämän kymmenen universaalin arvon pohjalta. Kyseiseen teoriaan perustuu myös tutkimuksessa käyttämäni SSVS-kyselymenetelmä, jota olen täydentänyt useilla demografisilla ja työhön liittyvillä taustamuuttujilla. Tämä sähköinen, anonymisti täytetty kyselyni tuotti 586 vastaajan tutkimusaineiston, josta yrittäjien osuus on selvästi yli puolet.

Suomen yrittäjillä universaalien arvojen tärkeysjärjestys on hyvántahtoisuus, itseohjautuvuus, turvallisuus, virikkeisyys, universalismi, mielihyvä, suoriutuminen, yhdenmukaisuus, perinteet ja viimeisenä valta. Maailmanlaajuisesti tyypillisimmin vallitsevaan arvohierarkiaan nähden suomalaisyrittäjissä korostuu erityisen vahvasti arvoista virikkeisyys, mutta maltillisemmin myös itseohjautuvuus ja turvallisuus. Selvästi vähäisempi merkitys heille sen sijaan on universalismilla ja yhdenmukaisuudella, mutta hieman myös perinteillä. Kyse on varsin universaalista ilmiöstä, sillä hyvin vastaavanslaisia tuloksia on saatu koskien useiden muidenkin kulttuurien yrittäjiä.

Suomessa yrittäjät kannattavat henkilökohtaisen kehityksen arvoulottuvuutta työttömiä, työntekijöitä ja alempia toimihenkilöitä enemmän, mutta vähemmän kuin ylemmät toimihenkilöt. Muutosavoimuudelle ja etenkin yleiselle hyödyllä annetuissa painoarvoissa yrittäjien edelle menevät ainoastaan työttömät. Ennallaansäilyvyyttä yrittäjät taas tavoittelevat muihin verrattuna vähäisesti. Suomalaisyrittäjien sisäisiä arvohierarkioiden eroavaisuuksia ilmenee kaikissa tarkastelemissani muuttujissa. Yksimielisimpiä he olivat turvallisuuden ja virikkeisyyden merkityksestä, kun taas eniten vertailuryhmien välistä vaihtelua syntyi universalismin, suoriutumisen ja perinteiden arvostuksessa. Muuttujissa yrittäjien koulutustaso, vuositulot ja työympäristö saivat aikaan suurimmat eroavaisuudet, kun taas maantieteellinen sijainti sekä työn käytännönläheisyys ja kansainvälisyys kaikista pienimmät.

Asiasanat	yrittäjyys, arvot, työarvot, arvohierarkia, arvoprioriteetit, eroavaisuudet
Muita tietoja	





**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

SUOMEN YRITTÄJIEN ARVOHIERARKIAT JA NIIDEN EROAVAISUUDET

Pro gradu -tutkielma
Johtaminen ja organisointi
Liiketaloustiede

Laatija:
Juhani Poutanen

Ohjaaja:
FT Markus Kantola

12.6.2019
Pori

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	11
1.1	Johdatus tutkielman aiheeseen	11
1.2	Tutkielman tavoite, tutkimusongelmat ja rajaukset	12
1.3	Tutkielman metodologia ja rakenne	12
2	ARVOT.....	14
2.1	Arvo ja sen lähikäsitteet	14
2.2	Arvojen luonne	14
2.3	Universaalit arvot	18
2.4	Arvojen keskinäiset suhteet.....	21
2.5	Arvohierarkioiden rakentuminen	25
2.6	Arvohierarkioiden muutokset.....	30
2.7	Arvohierarkioiden eroavaisuudet	34
3	ARVOT TYÖELÄMÄSSÄ.....	39
3.1	Työarvo käsitteenä	39
3.2	Arvojen ja työn välinen yhteys.....	39
3.3	Organisatoristen arvojen rakentuminen	42
3.4	Arvohierarkioiden eroavaisuudet työelämäkontekstissa.....	46
4	ARVOJEN MITTAAMINEN	53
4.1	Rokeach Value Survey	54
4.2	Schwartz Value Survey	55
4.3	Short Schwartz Value Survey	56
4.4	Portrait Values Questionnaire	56
4.5	Work Values Questionnaire (WVQ)	58
4.6	Work Values Questionnaire (WVal)	59
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	61
5.1	Kvantitatiivinen lähestymistapa	61
5.2	Aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät	61
5.3	Perusjoukon eli suomalaisyrittäjien esittely	64
5.4	Tutkimusotoksen laatu	65

6	TUTKIMUKSEN ANALYSOINTI	71
6.1	Suomen yrittäjien arvohierarkian poikkeavuus.....	71
6.2	Suomen yrittäjien sisäiset arvohierarkioiden eroavaisuudet	76
6.2.1	Yrittäjyyden muoto	76
6.2.2	Ikä	78
6.2.3	Sukupuoli	81
6.2.4	Maantieteellinen sijainti.....	83
6.2.5	Koulutustaso	86
6.2.6	Tulotaso	89
6.2.7	Työympäristö	92
6.2.8	Työn ominaisuudet	95
6.2.8.1	Käytännönläheinen ja teoreettinen työ	96
6.2.8.2	Looginen ja luova työ.....	97
6.2.8.3	Itsenäinen ja yhteistoiminnallinen työ.....	99
6.2.8.4	Paikallinen ja kansainvälinen työ	101
6.2.8.5	Rauhallinen ja hektinen työ	103
6.2.8.6	Fyysisesti kevyt ja raskas työ	105
6.2.8.7	Henkisesti kevyt ja raskas työ	107
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	110
7.1	Yhteenveto	110
7.2	Johtopäätökset	112
7.3	Tutkimuksen arviointi	113
7.3.1	Reliabiliteetti.....	113
7.3.2	Validiteetti	115
7.3.3	Objektiivisuus	116
7.4	Jatkotutkimusmahdollisuudet.....	117
	LÄHTEET.....	119
	LIITTEET	130
	LIITE 1 KYSELYN SAATEKIRJE	130
	LIITE 2 KYSELY	131

KUVIOT

Kuvio 1	Universaalien arvojen suhderakenne kehämallina kuvattuna (Schwartz 2012, 8).....	22
Kuvio 2	Universaalin arvojärjestelmän taustalla olevat dynaamiset periaatteet (Schwartz 2012, 13).....	26
Kuvio 3	Arvovaikutusten viitekehys (Meglino & Ravlin 1998, 366).....	29
Kuvio 4	Arvojen ja työn yhteyttä yksilö-, ryhmä- ja valtiotasolla kuvaava geneerinen malli (Roe & Ester 1999, 13).....	41
Kuvio 5	Schneiderin (1987, 445) Vetovoima-valinta-poistuma-viitekehys (engl. Attraction-Selection-Attrition Framework).....	43
Kuvio 6	Arvodynamiikkamalli (Watson ym. 2004, 31).....	45
Kuvio 7	Tutkimusotoksen sukupuolijakauma	65
Kuvio 8	Tutkimusotoksen ikäjakauma	66
Kuvio 9	Tutkimusotoksen maakuntajakauma	67
Kuvio 10	Tutkimusotoksen tutkintojakauma korkeimpaan suoritettuun tai tällä hetkellä suoritettavaan tutkintoon perustuen	68
Kuvio 11	Tutkimusotoksen yrittäjyysmuodon jakauma.....	69
Kuvio 12	Tutkimusotoksen edustamien organisaatioiden kokoluokkajakauma	69
Kuvio 13	Tutkimusotoksen edustamien organisaatioiden toimialajakauma	70
Kuvio 14	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio arvoprioriteeteista Suomen eri sosioekonomisissa asemissa.....	72
Kuvio 15	Suomen yrittäjien arvohierarkia Schwartzin (2012, 8) arvokehällä ...	75
Kuvio 16	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio Suomen yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien arvoprioriteeteista	77
Kuvio 17	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista eri ikäryhmissä	79

Kuvio 18	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio Suomen nais- ja miesyrittäjien arvoprioriteeteista	82
Kuvio 19	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista eri suuralueilla	84
Kuvio 20	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio eri koulutustaustaisten suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista	87
Kuvio 21	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista eri tuloluokissa	90
Kuvio 22	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio eri työympäristöissä työskentelevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista	93
Kuvio 23	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio käytännönläheistä ja teoreettista työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista	97
Kuvio 24	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio loogista ja luovaa työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista	98
Kuvio 25	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio itsenäistä ja yhteistoiminnallista työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista	100
Kuvio 26	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio paikallista ja kansainvälistä työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista	102
Kuvio 27	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio rauhallista ja hektistä työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista	104
Kuvio 28	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio fyysisesti kevyttä ja raskasta työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista	106
Kuvio 29	Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio henkisesti kevyttä ja raskasta työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista	108

TAULUKOT

Taulukko 1	Schwartzin kymmenen universaalia arvoa (Schwartz 2012, 5–7).....	19
Taulukko 2	Universaalien arvojen maailmanlaajuisesti tyypillinen tärkeysjärjestys (Schwartz 2012, 15–16).....	27
Taulukko 3	Suomalaisten arvoprioriteettien muutokset vuosien 2005 (Helkama 2015, 105) ja 2017 (Rinta-Kiikka ym. 2018, 45) välillä	32
Taulukko 4	Pyhtääläisten terminaalisten arvojen tärkeysjärjestys vuonna 1975 ja sen muutos vuoteen 2007 (Helkama 2015, 83)	32
Taulukko 5	Pyhtääläisten instrumentaalisten arvojen tärkeysjärjestys vuonna 1975 ja sen muutos vuoteen 2007 (Helkama 2015, 85)	33
Taulukko 6	Sukupuolten väliset erot arvojen tärkeysjärjestyksessä (Schwartz & Rubel 2005, 1020)	36
Taulukko 7	Yhdysvaltalaisen ja kiinalaisten yrittäjien sekä muiden kiinalaisten johtajien arvoprioriteetit esitettynä tärkeysjärjestyksissä ja niille annettujen pisteiden keskiarvoina (Holt 1997, 496).....	51
Taulukko 8	Universaalit arvot työelämäkontekstissa Work Values Questionnairen (WVQ) mukaan (Avallone ym. 2010, 62–63).....	58
Taulukko 9	Universaalit arvot työelämäkontekstissa Work Values Questionnairen (WVal) mukaan (Consiglio ym. 2017, 410).....	59
Taulukko 10	Universaalisti yleinen arvohierarkia (Schwartz 2012, 15–16) verrattuna Suomen yrittäjiin, ylempiin ja alempiin toimihenkilöihin, työntekijöihin ja työttömiin	71
Taulukko 11	Suomen kaikkien yrittäjien sekä yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien arvohierarkiat.....	76
Taulukko 12	Suomalaisyrittäjien arvohierarkiat kokonaisuudessaan sekä eri ikäryhmissä.....	78
Taulukko 13	Suomen kaikkien sekä nais- ja miesyrittäjien arvohierarkiat	81
Taulukko 14	Suomalaisyrittäjien arvohierarkiat kokonaisuudessaan sekä eri suuralueilla	84

Taulukko 15	Suomalaisyrittäjien arvohierarkiat kokonaisuudessaan sekä eri koulutustaustoissa.....	86
Taulukko 16	Suomalaisyrittäjien arvohierarkiat kokonaisuudessaan sekä eri tuloluokissa.....	89
Taulukko 17	Suomalaisyrittäjien arvohierarkiat kokonaisuudessaan sekä eri työympäristöissä.....	93
Taulukko 18	Suomen kaikkien yrittäjien sekä käytännönläheistä ja teoreettista työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat.....	96
Taulukko 19	Suomen kaikkien yrittäjien sekä loogista ja luovaa työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat	98
Taulukko 20	Suomen kaikkien yrittäjien sekä itsenäistä ja yhteistoiminnallista työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat.....	100
Taulukko 21	Suomen kaikkien yrittäjien sekä paikallista ja kansainvälistä työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat.....	102
Taulukko 22	Suomen kaikkien yrittäjien sekä rauhallista ja hektistä työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat	104
Taulukko 23	Suomen kaikkien yrittäjien sekä fyysisesti kevyttä ja raskasta työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat.....	106
Taulukko 24	Suomen kaikkien yrittäjien sekä henkisesti kevyttä ja raskasta työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat.....	108

1 JOHDANTO

1.1 Johdatus tutkielman aiheeseen

Arvojen perusteella voidaan luonnehtia muun muassa kulttuurisia ryhmiä, yhteiskuntia ja yksilöitä sekä selittää eroja ja muutoksia esimerkiksi uskomuksissa, asenteissa, käyttäytymisessä tai missä tahansa psykologisissa ilmiöissä, joihin liittyy jonkinlaista toiminnan arviointia, oikeutusta tai valintaa. Koska arvoilla on hyvin keskeinen rooli ihmisten elämässä ja sen vaihtelevissa konteksteissa, on hyvin perusteltua kiinnittää erityistä huomiota niiden tutkimiseen. (Schwartz 2012, 3; Meglino & Ravlin 1998, 366; Lindeman & Verkasalo 2005, 170, 178.)

Vaikka yksilöiden arvoista on otettu selvää jo 1930-luvulta lähtien (Bolzani & Foo 2018, 642), on yrittäjiä koskevaa arvotutkimusta tehty toistaiseksi vielä varsin vähäisesti siitäkin huolimatta, että laadukkaat mittausmenetelmät ovat olleet jo kauan olemassa (Morales ym. 2019, 242–243). Useiden vuosien yrittäjätaustani sekä opiskeluaikana herännyt kiinnostukseni ihmismielen yhteydestä työelämän tapahtumiin sai minut tarttumaan tutkielmassani juuri kyseiseen aiheeseen.

Yrittäjien arvojen tutkiminen on mielestäni tärkeää monestakin syystä. Jo pelkästään Suomessa heitä on jopa yli 300 000 (Sutela & Pärnänen 2018, 13), joista monelle yrittäjäksi ryhtyminen on ollut varmasti yksi elämän suurimpia – henkilökohtaisia arvoja ilmentäviä – päätöksiä. Verrattuna muihin työllistymisen tapoihin tarjoaa yrittäjyys yksilölle erittäin hyvän mahdollisuuden toteuttaa itselleen tärkeitä arvoja suhteellisen vapaasti myös työssään. Yrittäjät ovatkin yleensä motivoituneita löytämään jonkinlaisen merkityksen tavassaan harjoittaa liiketoimintaa ja tehdä siihen liittyviä ratkaisuja (Bolzani & Foo 2018, 644). Arvojen tärkeästä roolista kertoo Filionin (1991, 32) näkemys, jonka mukaan yrittäjä ei voi tietää, mitä hän haluaa tulevaisuudeltaan, ennen kuin hän tiedostaa omat arvonsa.

Vaikka arvojen ajatellaan usein olevan jokseenkin pysyviä ja laajalti vallitsevia taipumuksia arvostaa tiettyjä asioita enemmän kuin toisia (Rokeach 1973, 5), ovat ne kuitenkin jossain määrin alttiita muutoksille (Rohan 2000, 264) sekä eroavaisuuksiltaan sitä merkittävämpiä, mitä lähemmäksi yksilötasoa mennään (Schwartz 2012, 3, 14). Yrittäjien elämää ohjaavista periaatteista tiedetään, että ne harvoin muistuttavat kovinkaan selvästi heidän kulttuureissaan tyypillisesti vallitsevia arvomaailmoja (Morales ym. 2019, 246). Osalla yrittäjähenkisiä arvoja voi olla runsaasti jo luonnostaan, kun taas muut saattavat omaksua niitä enemmän vasta yrittäjänä toimiessaan. Toisaalta yrittää voidaan hyvin monenlaisilla arvoilla, kuten tutkimustuloksistani päästään lopulta toteamaan.

1.2 Tutkielman tavoite, tutkimusongelmat ja rajaukset

Tutkielmani tavoitteena on tuoda monipuolisesti perustellen ilmi, kuinka keskeisessä roolissa arvot ovat ihmisten ja eritoten yrittäjien elämässä. Saman sosiaalisen ryhmän edustajien arvomieltymysten ollessa normaalia huomattavasti yhdenmukaisempia (Schwartz 2012, 3) selvittää tutkimukseni tämän vallitsevan arvohierarkian suomalaisyrittäjien keskuudessa. Jotta kyseinen hierarkia voisi kertoa jotain Suomen yrittäjien arvomaailman omalaatuisuudesta, peilaan sitä useampaan muuhun vertailun kannalta olennaiseen sosiaaliseen ryhmään sekä arvojen universaalisti yleiseen tapaan järjestäytyä toisiinsa nähden. Tutkimuskyselyni runsaan taustatietojen keruun ansiosta tulen myös testaamaan Suomen yrittäjien arvoprioriteettien tasakoosteisuutta ja osoittamaan eri muuttujien yhteyttä arvoissa havaittaviin eroavaisuuksiin.

Päätutkimuskysymykseni on:

- Millaisia arvohierarkioita Suomen yrittäjät edustavat?

Päätutkimuskysymystä tarkentavat alakysymykseni taas ovat:

- Miten Suomen yrittäjien arvohierarkiat poikkeavat muusta väestöstä?
- Miten Suomen yrittäjien arvohierarkiat eroavat toisistaan?

Käsittelen tutkielmani aihetta erityisesti Schwartzin arvoteorian ja sen esittämän kymmenen universaalien arvon pohjalta. Suomalaisyrittäjien arvoja selvittävässä tutkimuksessani käytän kyseisen ryhmän ulkopuolista aineistoa vain vertailevassa tarkoituksessa tai tulosten tulkitsemisen tukena. Tutkimustani edeltävää teoriaosuutta en kuitenkaan ole rajannut yrittäjyyden kontekstiin, sillä henkilökohtaiset arvot muodostuvat elämän muidenkin osa-alueiden toimesta, minkä vuoksi myös niiden tarkastelu on erittäin oleellista riittävän ymmärryksen saavuttamiseksi. Työelämälle – ja samalla myös yrittäjille – annan kuitenkin teoriaosuudessa selvää painoarvoa.

1.3 Tutkielman metodologia ja rakenne

Tutkielmani teoriaosuus on aihepiiristä saatavilla olevaa aineistoa kattavasti ja kootusti kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Tieteellisenä menetelmänä se mahdollistaa selkeän kokonaiskuvan luomisen, historiallisen kehityksen hahmottamisen, ongelmien tunnistamisen sekä teorian kehittämisen, rakentamisen ja arvioimisen. (Salminen 2011, 3–6.) Aiheeni luonteesta johtuen lähteisiini lukeutuu liiketaloustieteen lisäksi myös muun muassa psykologian ja sosiaalipsykologian tieteellisiä artikkeleita sekä muuta kirjallisuutta.

Tutkimusosuudessaani hyödynnän kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää voidakseni tarkastella suhteellisen suurta otostani numeerisen tiedon pohjalta (Heikkilä 2014, 15). Arvojen mittaamisen taas toteutan Short Schwartz Value Survey -kyselyllä sen ollessa riittävän suppea ja nopea, mutta silti hyvin luotettava ja sopiva menetelmä niin laajoille vastaajajoukoille kuin tutkimuskokonaisuuksille, kun kohteena ovat länsimalliset aikuiset (Lindeman & Verkasalo 2005, 170–178).

Tämän johdannon jälkeen tulevassa toisessa pääluvussa määrittelen arvot, joista erityisesti Schwartzin universaalit arvot, selvennän niiden keskinäisiä suhteita sekä käyn läpi arvohierarkioiden rakentumista, muutoksia ja eroavaisuuksia. Nimenomaan työelämän arvoihin syvennyttään kolmannessa pääluvussa, jossa työarvon käsitteen avattuani kuvailen arvojen ja työn välillä olevaa yhteyttä, organisatoristen arvojen muodostumista sekä eroja arvohierarkioissa juuri kyseisessä kontekstissa. Neljännessä pääluvussa esittelen lyhyesti kuusi oman tutkimusaiheeni kannalta keskeisintä arvotutkimuksessa käytettävää mittausmenetelmää.

Viides pääluku pitää sisällään tutkimukseni toteutukseen liittyvät tiedot eli kuvauksen kvantitatiivisesta lähestymistavastani, aineistonkeruussa ja analysoinnissa käyttämästäni menetelmästä, kuten myös suomalaisyrittäjien muodostamasta perusjoukosta sekä tutkimusotokseni laadusta suhteessa siihen. Kuudennessa pääluvussa toteutan tutkimukseni analysoinnin; ensin tarkastelemalla suomalaisyrittäjissä vallitsevan arvohierarkian poikkeavuutta, ja sen jälkeen syventymällä kyseisen ryhmän sisäisiin eroavaisuuksiin valitsemieni demografisten ja työhön liittyvien muuttujien pohjalta. Seitsemäs eli viimeinen pääluku vetää tiiviisti yhteen tutkimuskysymyksiini saamani vastaukset täydennettynä henkilökohtaisilla johtopäätöksilläni. Lopuksi arvioin vielä tutkimukseni luotettavuutta ja esitän havaitsemiani jatkotutkimusmahdollisuuksia.

2 ARVOT

2.1 Arvo ja sen lähikäsitteet

Arvoja on määritelty ajan saatossa usean henkilön toimesta, ja pääosin he ovat olleet varsin yksimielisiä. Kluckhohn (1951, 395) kokee arvon olevan yksilölle tai ryhmälle tunnusomainen joko eksplisiittinen tai implisiittinen käsitys mieltymyksestä, joka vaikuttaa toiminnan tapojen ja lopputulemien valikoitumiseen eri vaihtoehtojen joukosta. Allportin (1961, 543) mukaan arvot ovat ihmisen elämää hallitseva voima, ja kaikki toiminta tähtää niiden toteutumiseen. Sen vuoksi ymmärtääkseen muita on siis tärkeää keskittää huomionsa heidän arvo-orientaatioonsa tai toisin sanoen elämänfilosofiaansa.

Rokeach (1973, 5) taas pitää arvona pysyvää uskomusta siitä, että tietty lopputulema tai tapa menetellä on henkilökohtaisesti tai sosiaalisesti parempi kuin sen päinvastainen vaihtoehto. Hofstedeekin (1980, 19) näkee arvojen edustavan laajamittaista taipuvaisuutta suosia tiettyjä asiaintiloja ylitse muiden. Schwartz (1999, 24–25), jonka kehittämään arvoteoriaan tämä tutkielma perustuu, määrittelee arvojen olevan mieltymysten käsityksiä, jotka ohjaavat sosiaalisten toimijoiden tapoja valita tiettyjä toimia, tehdä arvioita ihmisistä ja tapahtumista sekä selittää valintojaan ja ajatuksiaan. Joas (2001, 53) vielä täsmentää, etteivät arvot kuvaa sitä, minkä yksilö kokee olevan itselleen hyväksi onnellisuutena mitattuna, vaan minkä hän arvioi olemassaolonsa parhaaksi sen perusteella, mikä hänen rehellinen käsityksensä ulkopuoleltaan tulevasta hyvän standardista on.

Lisäksi tutkielmassani esiintyvät runsaasti käsitteet arvohierarkia, arvoprioriteetit ja arvomaailma. Niillä kaikilla viitataan ihmisissä tai ryhmissä ilmenevään arvojen tärkeyteen perustuvaan suhteeseen toisiinsa nähden. Hierarkiaa käytän usein käsitellessäni arvojen tärkeysjärjestystä, prioriteeteista puhun erityisesti mieltymyksinä tiettyjä arvoja kohtaan, kun taas maailmalla kuvaan hieman yleisemmin niiden muodostamaa kokonaisuutta.

2.2 Arvojen luonne

Arvot kertovat elämässä tärkeiksi koetuista asioista, ja jokaisella niitä on lukuisia – enemmän tai vähemmän korostuneina (Schwartz 2012, 3). Mitä tärkeämmäksi ihminen kokee tietyn arvon, sitä enemmän se toimii hänen elämänsä ohjaavana periaatteena (Skimina ym. 2018, 42). Läpi elämänsä ihmiset hyödyntävät mahdollisuuksia omien arvojensa ilmaisemiseen. Myöhemmin esittelemistäni universaaleista arvoista esimerkiksi valta on saavutettavissa yrityksen johtoasemassa ja hyväntahtoisuus sosiaalityön parissa (Knafo & Sagiv 2004, 256).

Schwartzin arvoteoriassa arvoille on esitetty kuusi ominaista piirrettä, jotka useat teoreetikot kokevat kaikille arvoille ehdottomiksi. Ensinnäkin, arvot ovat uskomuksia, jotka erottamattomasti linkittyvät tunteisiin. Arvojen ilmentymiseen liittyy siis aina tuntemuksia. Esimerkiksi itsenäisyyttä arvostava kokee ärsytystä sen tullessa uhatuksi, epätoivoa ollessaan kykenemätön turvaamaan sitä ja tyytyväisyyttä voidessaan nauttia siitä. (Schwartz 2012, 3.)

Toiseksi, arvot viittaavat toivottuihin päämääriin, jotka motivoivat toimintaa. Esimerkiksi yhteiskuntajärjestystä, oikeudenmukaisuutta ja auttavaisuutta arvostavat ihmiset ovat motivoituneita niitä tavoittelemaan. (Schwartz 2012, 3.) Tärkeinä pidetyt arvot tosin kertovat pikemminkin siitä, mitä ihmiset toivovat tai haluavat, eivätkä siis niinkään siitä, mitä heidän täytyy toiminnallaan tavoitella (Rohan 2000, 264).

Kolmanneksi, arvot vallitsevat monissa yhteyksissä. Ne siis eroavat normeista ja asenteista, jotka ovat usein tiettyyn toimintaan, kohteeseen tai tilanteeseen liittyviä. Arvot nimittäin edustavat laajoja tavoitteita, joita ilmennetään eri konteksteissa ja ajankohtina. Henkilön arvoista esimerkiksi rehellisyydellä ja tottelevaisuudella on tapana ilmetä samankaltaisesti niin koulussa kuin työpaikalla, sekä liiketoiminnassa että politiikassa kuin myös ystävien ja tuntemattomien parissa. Myös muun muassa valtaa arvostava henkilö mitä luultavimmin tavoittelee sitä niin työssään, kotonaan kuin tuttaviansa seurassa. (Schwartz 2012, 4; Bardi & Schwartz 2003, 1208.)

Neljänneksi, arvot toimivat standardeina tai kriteereinä, jotka ohjaavat niin toimien, käytäntöjen, ihmisten kuin tapahtumien valintaa tai arviointia. Ihmiset luovat käsityksiä hyvästä ja huonosta, sallitusta ja kielletystä sekä tavoiteltavasta ja välteltävästä sen pohjalta, kuinka ne sopivat heidän arvoihinsa. Arvot kuitenkin vaikuttavat yleensä tiedostamattomalla tasolla ja tulevat tiedostetuiksi vasta, kun henkilö kohtaa arvoihinsa liittyviä ristiriitoja. (Schwartz 2012, 4.) Vaikka arvojen mukaisesti voidaankin toimia ajattelematta niitä lainkaan, kyetään niitä kysyttäessä silti nimeämään usein hyvinkin tarkasti, koska ihmiset tietävät, mitkä asiat heille ovat tärkeimpiä (Bardi & Schwartz 2003, 1208).

Viidenneksi, arvot sijoittuvat tärkeysjärjestykseen toisiinsa nähden. Ihmisten arvot muodostavat siis eräänlaisen prioriteettijärjestelmän, joka luonnehtii heitä yksilöinä. Esimerkiksi toisille menestys ja uutuudenviehätys merkitsevät oikeudenmukaisuutta ja perinteitä enemmän, kun taas joillekin toisille juuri päinvastoin. Tämä hierarkkisuus erottaa myös osaltaan arvot normeista ja asenteista. (Schwartz 2012, 4.)

Kuudenneksi, arvojen suhteelliset painoarvot ohjaavat toimintaa. Todellinen merkitys on siis arvoihin liittyvillä tavoitteilla ja konflikteilla, ei niinkään yksittäisille arvoille annetuilla prioriteeteilla. Mikä tahansa asenne tai tapa käyttäytyä on yleensä seurausta useammasta arvosta, ja arvojen mukainen toiminta rajoittaa tai heikentää samanaikaisesti useiden muiden arvojen toteutumista. Esimerkiksi kirkossa käyminen voi ilmaista perinteiden ja yhdenmukaisuuden kaltaisia arvoja muun muassa mielihyvän ja virikkeisyyden

kustannuksella. Manipulointi taas tavoittelee vallan päämääriä, mutta on pois hyvántah-toisuudesta. Relevanttien, kilpailevien arvojen pohjalta syntyy siis eräänlaisen painotetun kompromissin lailla tapa ajatella tai toimia kulloisessakin kontekstissa. Ihmiset voivat tavoitella elämässään välillä päinvastaisiakin arvoja, mutta eivät kuitenkaan yksittäisissä toimissaan. (Schwartz 2012, 4, 8; Skimina ym. 2018, 42; Lindeman & Verkasalo 2005, 177.)

Arvot voivat olla niin sanottuja kasvu- tai puutearvoja. Kasvuarvojen, kuten itseohjau-tuvuuden ja universalismin, saavuttaminen lähinnä vain lisää niiden tärkeyttä, kun taas esimerkiksi turvallisuus ja muut puutearvot korostuvat, kun niitä ei ilmene tarpeeksi. Tur-vallisuuden merkitys ihmisille siis kasvaa, kun he kokevat vähäistä turvallisuuden tun-netta tai olonsa jopa uhatuksi. Kun turvallisuuden taso on riittävä, ei kyseistä arvoa pidetä enää yhtä tärkeänä. Helsingissä satuttiin mittaamaan koululaisten arvoja hieman ennen syyskuussa 2001 tehtyjä WTC-iskuja. Terroritekojen jälkeen arvot selvitettiin uudelleen, ja tällä kertaa turvallisuus priorisoitiin odotetusti aiempaa korkeammalle. Muutos säilyi kuitenkin varsin lyhyen aikaa, koska jo parin viikon kuluttua turvallisuus oli palannut koululaisten arvohierarkiassa alkuperäiselle tasolleen. Sama arvo voi myös toisaalta toi-mia sekä kasvu- että puutearvona – riippuen tilanteesta ja yksilöstä. Esimerkiksi heikossa asemassa oleville ihmisille valta on puutearvo, mutta varakkaille ja vaikutusvaltaisille henkilöille se taas on pikemminkin kasvuarvo. (Helkama 2015, 109–110.)

Koska arvojen on todettu rakentuvan samankaltaisesti kulttuurisesti erilaisissa ryh-missä, on se osoittanut ihmisten motivaatioiden syntyvän universaalilla tavalla. Tästä yleismaailmallisuudesta huolimatta yksilöt ja ryhmät eroavat kuitenkin merkittävästi toi-sistaan arvoille antamiensa painotusten suhteen; heillä on niin sanotusti erilaisia arvo-hierarkioita, joita suomalaisyrittäjien osalta tulen tässä tutkielmassani vertailemaan. (Schwartz 2012, 3.) Kun henkilö liittyy uuteen ryhmään, kuten kulttuuriin tai työyhteisöön, voi siihen identifiointumisen myötä hänen arvomaailmansa muuttua yhä lähemmäksi ryhmässä vallitsevia arvoja. Tämä voi tapahtua niin automaattisesti kuin tarkoitukselli-sesti. (Bardi & Goodwin 2011, 279.)

Monien tutkijoiden mielestä arvot kehittyvät muun muassa tarpeiden, piirteiden, luon-teen, kulttuurin, sosialisointin ja kokemusten toimesta (Bardi & Goodwin 2011, 272). Arvojen onkin kuvailtu olevan sosiaalisten instituutioiden kaikista tunnusomaisin oimi-naisuus tai niitä määrittelevä piirre (Rokeach 1979, 51). Arvojen perusteella niissä tulki-taan tilanteita, harkitaan eri vaihtoehtoja ja toimitaan tietynlaisesti (Holland & Shepherd 2013, 338).

Arvot vaikuttavat niin asenteisiin, uskomuksiin, normeihin, luonteenpiirteisiin kuin käyttäytymiseen. Asteet ovat kohteiden, kuten ihmisten, käyttäytymisen tai tapahtu-mien, arvioimista hyvinä tai huonoina, toivottuina tai ei-toivottuina. Kohteet voivat olla niin spesifejä kuin abstrakteja. Asteet perustuvat arvoihin, koska teemme kohteista ar-vioita sen mukaan, kuinka ne edistävät tai turvaavat arvossa pitämämme tavoitteiden

saavuttamista. Esimerkiksi virikkeisyyden priorisointi turvallisuuden kustannuksella lisää todennäköisyyttä positiiviseen asenteeseen benjihyppäämistä kohtaan. Uskomukset taas ovat näkemyksiä asioiden tietynlaisista suhteista. Tällaisia ovat esimerkiksi ”Afrikka on Eurooppaa suurempi”, ”psykologit ovat viisaita” ja ”sota ei ratkaise ongelmia”. Uskomuksissa on eroja sen suhteen, kuinka suurella varmuudella niitä pidetään todenmukaisina. (Schwartz 2012, 16.)

Normit ovat sääntöjä tai standardeja, joiden perusteella ryhmän tai yhteiskunnan jäsenten tulisi käyttäytyä. Sellaisena voidaan pitää esimerkiksi seisomista kansallislaulun aikana. Normeissa on vaihtelua sen mukaan, kuinka samaa tai eri mieltä olemme niiden noudattamisesta, ja arvoilla on siihen vaikutusta. Koska normit määräävät tai ohjeistavat tietynlaiseen käyttäytymiseen seurauksineen, niitä hyväksyessämme tai vastustaessamme tarkastelemme niiden yhteensopivuutta tai ristiriitaisuutta arvostamiemme pyrkimysten kanssa. Lisäksi normien ollessa sosiaalisia odotuksia on erityisesti yhdenmukaisuuden ja itseohjautuvuuden arvoilla vaikutusta niihin mukautumisessa. (Schwartz 2012, 16.) Mitä normatiivisempaa käyttäytyminen on, sitä heikompi yhteys sillä on arvoihin, joita se ilmaisee. Sen sijaan mitä merkityksettömämpänä ryhmässä pidetään tiettyä arvoa, sitä vahvempi yhteys sillä on henkilökohtaiseen tärkeyteen ja sitä ilmentävän käyttäytymisen yleisyyteen. (Bardi & Schwartz 2003, 1217.)

Luonteenpiirteet ovat taipumuksia ajatella, tuntea ja toimia tietyllä johdonmukaisella tavalla. Sama termi, kuten viisaus tai tottelevaisuus, voi viitata sekä luonteenpiirteeseen että arvoon, mutta ne eivät kuitenkaan toteudu automaattisesti toistensa yhteydessä. Henkilö voi esimerkiksi käyttäytyä typerästi ja silti arvostaa suuresti viisautta. Luonteenpiirteissä on eroja siinä, kuinka usein ja vahvasti ihmiset tuovat niitä esiin. Ne kuvaavat pikemminkin sitä, millaisia ihmiset ovat, eivätkä niinkään heidän tärkeiksi kokemiaan asioita. Arvojen ihmiset uskovat olevan toivottuja ja tavoiteltavia, kun taas luonteenpiirteitä he voivat pitää niin positiivisinakin kuin negatiivisinakin. (Schwartz 2012, 16–17.)

Guilfordin (1959, 5–6) mukaan persoonallisuus on ihmisen yksilöllinen piirteiden malli, jossa piirteellä tarkoitetaan mitä tahansa havaittavissa olevaa, suhteellisen pysyvää tapaa, jolla yksilö erottuu muista. Laajasta määritelmästä johtuen se voi siis olla esimerkiksi fysiologinen piirre, tarve, kiinnostus, asenne, kyky tai temperamentti. Arvojen ei kuitenkaan katsota kuuluvan persoonallisuuspiirteisiin. Arvot nimittäin toimivat kriteereinä, eroavat toisistaan tärkeytensä perusteella ja viittaavat tarkoituksellisiin tavoitteisiin, kun taas piirteet ovat vain kuvauksia, eroavat toisistaan piirteen ilmenemisen määrällä ja viittaavat henkilön luonnehdintaan riippumatta hänen tarkoituspäätöksistään. (Bilsky & Schwartz 1994, 165.) Arvoihin liittyy myös aktiivista valitsemista – ihmiset voivat itse päättää, kuinka tärkeitä tietyt arvot heille ovat (Bardi & Goodwin 2011, 272).

Ihmisten on tulkittu käyttäytyvän arvojensa mukaisesti, koska he kaipaavat uskomustensa ja toimintansa välistä johdonmukaisuutta, jonka he kokevat palkitsevaksi saavutta-

essaan haluamansa. On kuitenkin edelleen epävarmuutta siitä, vaikuttavatko arvot käyttäytymiseen yleisesti vai ainoastaan tietyt arvot tietynlaiseen käyttäytymiseen. Tapa toimia tai käyttäytyä voi ilmaista useampaakin kuin yhtä arvoa. Esimerkiksi retkeily voi liittyä muun muassa seikkailunhaluun, luonnonläheisyyteen tai myöntymiseen kavereiden odotuksiin. (Bardi & Schwartz 2003, 1207–1209.) Saman käyttäytymisen on joskus myös mahdollista tulla tulkituksi täysin erilaisten arvojen mukaiseksi. Muun muassa julkinen poskisuudelma vieraalle ihmiselle voi eräälle kuvastaa kunnioitusta, ystävyyttä ja tasa-arvoa, mutta toiselle taas perinteiden, soveliaisuuden ja kunnian loukkaamista. Tulokinnassa olennaista ovat toiminnan sosiaalinen ja kulttuurinen konteksti. (Fischer & Schwartz 2011, 1140.)

2.3 Universaalit arvot

Hieman yli neljäkymmentä vuotta sitten Rokeach ryhtyi luomaan arvotutkimusta varten universaalisti hyödynnettävissä olevaa mittaria, ja varsin nopeasti siitä tulikin Schwartzin versioon saakka maailman käytetyin arvoja mittaava väline. Hän kokosi runsaan määrän yleisiä arvoihin liittyviä ilmauksia esimerkiksi sanakirjoista ja sanomalehdistä. Arvioijien avulla samankaltaiset arvot yhdistettiin, ja lopulta niistä luotiin kaksi 18 arvon luetteloa: terminaaliset eli asiantiloja kuvaavat niin sanotut päätearvot sekä instrumentaaliset eli välinearvot, joita kutsutaan myös hyveiksi. Ihmisille annettiin tehtäväksi asettaa nämä kyseiset arvot tärkeysjärjestykseen omaa elämäänsä ohjaavina periaatteina. (Helkama 2015, 80–81, 87.)

Rokeachin työhön perustuva sekä muun muassa Hofsteden mallistakin vaikutteita saanut Schwartzin arvoteoria määrittelee kymmenen laajakäsitteistä arvoa niiden taustalla olevien motivaatioiden pohjalta. Näitä arvoja pidetään yleismaailmallisina, koska ne perustuvat yhteen tai useampaan kolmesta ihmiselämän edellytyksestä. Edellytyksiin kuuluvat yksilöiden biologiset tarpeet, sosiaalisen kanssakäymisen mahdollistama yhteistyö sekä yhteiskunnallisten instituutioiden vaatima ryhmän etu. Esimerkiksi seksuaaliset tarpeet voivat ilmetä läheisyyden tai rakkauden arvoina, resurssien jakamisen tarve tasa-arvona tai rehellisyytenä ja ryhmän selviytyminen turvallisuutena tai maailmanrauhana. Ihmiset eivät kykene täyttämään mainittuja edellytyksiä itsenäisesti, vaan heidän täytyy tuoda pyrkimyksensä ilmi myös muille ja tehdä yhteistyötä niiden saavuttamiseksi. Arvot toimivat siinä eräänlaisina päämäärien mentaalisina käsitteinä sekä sanastona niiden ilmaisemisessa. (Schwartz 2012, 4; Schwartz & Bilsky 1987, 551.)

Nämä kymmenen Schwartzin esittämää universaalia arvoa (suluissa alkuperäiset englanninkieliset käsitteet) ovat itseohjautuvuus (self-direction), virikkeisyys (stimulation), mielihyvä (hedonism), suoriutuminen (achievement), valta (power), turvallisuus (security), yhdenmukaisuus (conformity), perinteet (tradition), hyvántahtoisuus (benevolence)

ja universalismi (universalism). Jokaista universaalia arvoa Schwartz selventää useilla niille ominaisilla alakäsitteillä ja päämäärillä, jotka ovat listattuna taulukossa 1. (Schwartz 2012, 4–7; Lindeman & Verkasalo 2005, 170.)

Taulukko 1 Schwartzin kymmenen universaalia arvoa (Schwartz 2012, 5–7)

Arvot	Alakäsitteet	Päämäärä
Itseohjautuvuus	Luovuus, uteliaisuus, vapaus, itsenäisyys, tavoitteellisuus, itsekunnioitus, älykkyys, yksityisyys.	Itsenäinen ajattelu, päätöksenteko ja toiminta.
Virikkeisyys	Uskaliaisuus, monipuolinen ja jännittävä elämä.	Jännitys, uutuudenviehätys ja haasteellisuus elämässä.
Mielihyvä	Mielihalujen tyydytys, elämän nautinnollisuus, itsensä hemmotelu.	Henkilökohtainen nautinto ja aistillinen tyydytys.
Suoriutuminen	Kunnianhimo, menestys, kyvykkyys, vaikuttavuus, älykkyys, itsekunnioitus, sosiaalinen tunnustus.	Henkilökohtainen menestys ja kompetenssin osoittaminen sosiaalisiin standardeihin nähden.
Valta	Auktoriteetti, varakkuus, vaikutusvalta yhteisössä tai yhteiskunnassa, sosiaalinen tunnustus, julkisuuskuvan varjeleminen.	Sosiaalinen status ja arvovalta, ihmisten ja resursien kontrollointi tai hallitseminen.
Turvallisuus	Yhteiskuntajärjestys, yleinen ja läheisten turvallisuus, vastavuoroisuus, yhteenkuuluvuus, maltillisuus, terveys, puhtaus.	Henkilökohtainen, ihmisuhteiden välinen ja yhteiskunnallinen turvallisuus, sopu ja vakaus.
Yhdenmukaisuus	Tottelevaisuus, itsekuri, kohteliaisuus, kunnioitus vanhempia kohtaan, lojaalisuus, vastuullisuus.	Muille haitaksi olevien tai sosiaalisia normeja tai odotuksia rikkovien toimien, taipumusten tai vaikutteiden välttäminen.
Perinteet	Perinteiden kunnioittaminen, omistautuneisuus, elämänasetelmansa hyväksyminen, nöyryys, vaatimattomuus, hengellisyys.	Kulttuurin tai uskonnon käytäntöjen, tottumusten ja ajatusmaailman kunnioittaminen, hyväksyntä ja niihin sitoutuminen.

Hyväntahtoisuus	Avuliaisuus, rehellisyys, anteeksi- anto, vastuullisuus, lojaalisuus, ys- tävyys, rakkaus, yhteenkuuluvuus, elämän tarkoituksellisuus, hengel- lisyys.	Lähipiirin hyvinvoinnin yl- läpitäminen ja parantami- nen.
Universalismi	Avarakatseisuus, sosiaalinen oi- keudenmukaisuus, tasa-arvo, maa- ilmanrauha, maailman kiehtovuus, ykyys luonnon kanssa, luonnon- suojelu, viisaus, mielenrauha, hen- gellisyys.	Ymmärrys, arvostus ja su- vaitsevaisuus yleisesti ih- misiä ja ympäristöä koh- taan sekä niiden hyvin- voinnin turvaaminen.

Aiemmin arvojen tieteellinen tarkastelu kärsi yksimielisyyden puutteesta liittyen nii-
den käsitteisiin, sisältöihin, keskinäisiin yhteyksiin sekä luotettaviin empiirisiin tutkimus-
menetelmiin (Schwartz 2012, 3). Tiedeyhteisöllä vei aikansa ottaa Schwartzin teoria vas-
taan, koska arvojen monipuolisen kirjon tiivistäminen pieneksi joukoksi oli monien mie-
lestä jokseenkin järjetöntä. Lisäksi arvoihin viittaavien sanojen ajateltiin vaihtelevan mer-
kityksiltään eri kielten ja kulttuurien välillä. (Helkama 2015, 89.)

Schwartzin teoria onnistui kuitenkin saavuttamaan suuren suosion. Arvoihin liitty-
vässä tutkimuksessa se on tällä hetkellä kaikista eniten käytetty menetelmä erityisesti sen
integroitavuuden sekä laajan empiirisen tuen ansiosta (Cieciuch ym. 2016, 504). Tutki-
mukset ovat osoittaneet, että Schwartzin esittämät kymmenen universaalia arvoa ovat sel-
väpiirteisiä toisiinsa nähden sekä yhdessä hyvin kokonaisvaltainen joukko eri yhteiskun-
nissa havaittavista, merkityksellisinä koetuista arvoista. Vallitseva käsitys on, että niiden
ulkopuolelle ei jää yhtäkään selkeästi erottuvaa tai merkittävää yleismaailmallista arvoa.
(Schwartz & Rubel 2005, 1010.)

Schwartzin teorian aikaisessa versiossa pidettiin mahdollisena, että myös hengellisyys
olisi yksi universaaleista arvoista. Tarkemmin ottaen sillä tarkoitettiin sielunelämää, elä-
män tarkoituksellisuutta, mielenrauhaa, maallisista kiintymyksistä irrottautumista, yk-
seyttä luonnon kanssa, elämänasetelmansa hyväksymistä ja omistautumista. Hengellisyys-
den arvo ei kuitenkaan osoittanut johdonmukaista merkitystä eri kulttuurien välillä, mistä
syystä siitä ei ollut universaaliksi arvoksi huolimatta sen tärkeydestä tietyissä yhteiskun-
nissa. (Schwartz 2012, 7; Kopelman ym. 2004, 206.) Esimerkiksi yhteiskuntatieteiden
opiskelijoilla se on todettu jopa tärkeimmäksi arvoksi (Myyry 2008, 552). Taulukosta 1
voidaan huomata, kuinka hengellisyysdeksi alun perin katsottuja alakäsitteitä onkin sisäl-
lytetty lopullisiin universaaleihin arvoihin, kuten perinteisiin, hyväntahtoisuuteen ja uni-
versalismiin.

Joidenkin tutkijoiden mielestä universaaleihin arvoihin täytyisi lisätä erikseen myös
terveys, jonka Schwartzin teoria tällä hetkellä sisällyttää pääasiassa osaksi turvallisuutta,

mutta jossain määrin myös mielihyvään, suoriutumiseen ja universalismiin kuuluvaksi. Schwartzia edeltäneessä Rokeachin arvoja tutkivassa menetelmässä sitä ei mainita lainkaan. Terveys integroituna universaaleihin arvoihin on kuitenkin saatu selville, että valtaosa vastaajista sijoittaa sen viiden tärkeimmän arvonsa joukkoon. Terveiden arvolle koettua aliedustusta perustellaan myös sillä, että kaikessa kokonaisvaltaisuudessaan se koostuu useasta selkeästä, itsenäisestä osatekijästä: fyysisestä, henkisestä, sosiaalisesta ja mahdollisesti myös emotionaalisesta terveydestä. (Aavik & Dobewall 2017, 1148–1150.)

Joissain suomalaistutkimuksissa universaaleja arvoja on täydennetty ylimääräisellä työn arvolla, jolla tarkoitetaan ahkeruutta, täsmällisyyttä, tunnollisuutta, järjestelmällisyyttä, pitkäjänteisyyttä ja säästäväisyyttä. Keskimäärin kyseinen arvo on suomalaisten arvohierarkiassa seitsemäntenä, ja sen tärkeydessä ei ilmene eroja sukupuolten tai puoluekannatusten välillä. Erityisen korkealle suomalaiset kuitenkin sijoittavat tämän työarvon ammattikorkeakoulussa, etenkin maatalouden ja sairaanhoidon alalla sekä muun muassa työ- ja elinkeinoministeriön virkamiesten ja Brysselissä toimivien ekspatriaattien keskuudessa. Työarvon tärkeydestä on tehty vertailua muihin maihin, kuten Viroon, Venäjään, Sveitsiin ja Italiaan, joissa kaikissa sen sijoitus on osoittautunut kutakuinkin samaksi Suomen kanssa. (Helkama 2015, 147.)

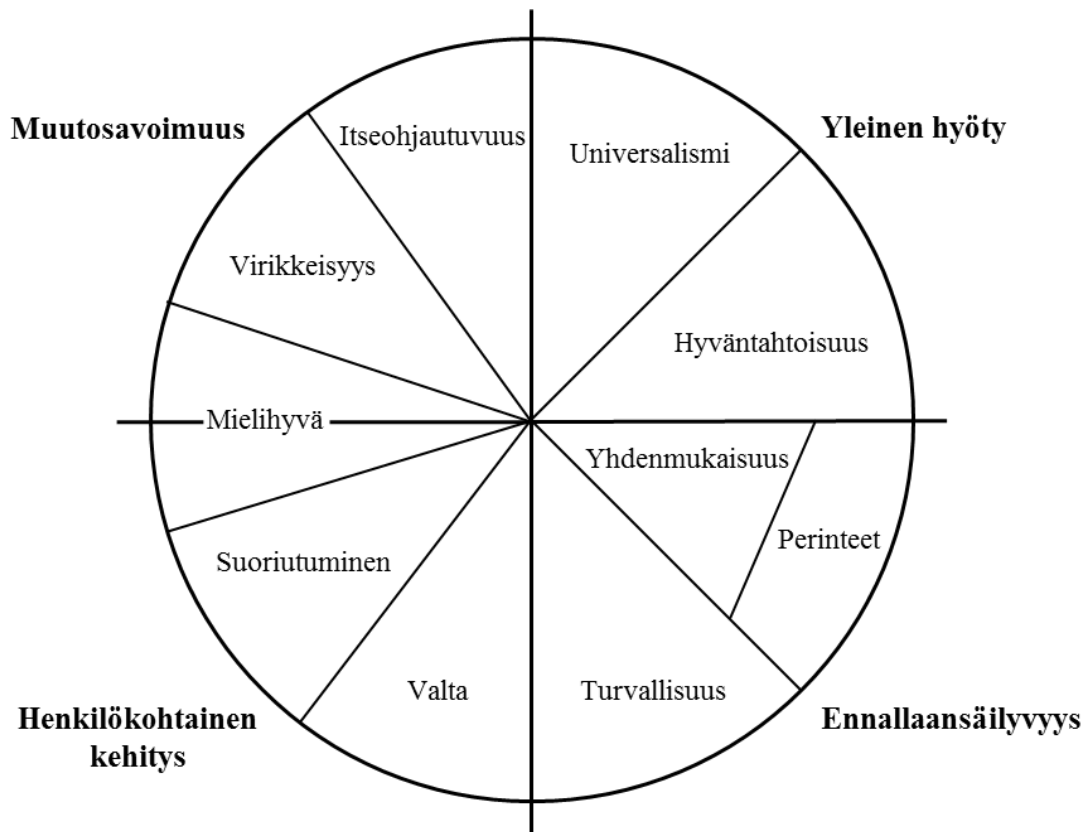
Nyt käsittelemästäni, alkuperäisestä arvoteoriasta on kehitetty myös toinen, uudistettu versio, jossa kymmenen universaalien arvon sijaan arvoja on kaikkiaan 19. Ne ovat siis määriteltä kapeammin ja sen vuoksi, että ne voidaan linkittää tarkemmin käyttäytymisen taustalla oleviin motivaatioihin. Lisäksi ne tarjoavat paremman käsityksen asenteisiin liittyvistä arvopohjista. Tutkimusmenetelmänä tätä kyseistä versiota on kuitenkin käytetty vasta varsin vähäisesti. (Butenko & Schwartz 2013, 2.)

2.4 Arvojen keskinäiset suhteet

Schwartzin arvoteoria ei ainoastaan auta hahmottamaan komponentteja, joista ihmisten arvojärjestelmät rakentuvat, vaan se myös osoittaa, kuinka eri tavoin ihmisten arvoprioriteettien dynaamista organisoitumista tapahtuu (Rohan 2000, 262). Locke (1991, 291) perustelee tällaisten arvohierarkioiden olemassaoloa sillä, että henkilö, joka ei noudattaisi toiminnassaan minkäänlaisia arvoprioriteetteja, olisi kohtaamiensa konfliktien vuoksi käytännössä kykenemätön valitsemaan toimiaan tai pysymään päätöksissään.

Schwartzin teoria esittää kymmenelle universaalille arvolle yhteisen rakenteen, joka muodostaa niiden väliset voimaperäiset suhteet. Sen lähtökohtana on, että toiminta tietyn arvon tavoittelemiseksi aiheuttaa joissain arvoissa ristiriitaa ja joissain taas yhdenmukaisuutta. Esimerkiksi henkilökohtaista menestystä tavoitellessa on usein tapana saavuttaa myös valtaa, mutta samalla viedä toimintaa pois muun muassa muiden toimeentulon parantamisesta. (Schwartz 2012, 8.) Schwartzin teoriasta erityisen käyttökelpoisen tekee sen

vaivaton ja selkeä tapa systemoida tulokset. Siinä missä esimerkiksi Rokeachin 36 arvon menetelmä tuottaa hajanaisia ja pitkiä arvohierarkioiden luetteloita, joiden vertaaminen on varsin työlästä, asettuvat Schwartzin kymmenen universaalia arvoa hyvin havainnollistavaan, dynaamiseen kehämalliin. (Helkama 2015, 100–101.) Kyseinen arvokehä on esitettyä kuviossa 1.



Kuvio 1 Universaalien arvojen suhderakenne kehämallina kuvattuna (Schwartz 2012, 8)

Schwartzin arvokehä on rakenteeltaan niin sanotusti kvasi-sirkulaarinen, eli arvot ovat sijoitettuna siihen ympyrän muotoon kuitenkin rajoittamatta niitä täysin tasaveroisiin asemiin ja suhteisiin ympärillään oleviin muihin arvoihin nähden. Kehämalli kuvastaa, kuinka yhteensopivia, yhteensopimattomia tai toisiinsa liittymättömiä arvot ovat keskenään sekä millaisia ulottuvuuksia arvoista muodostuu. (Lindeman & Verkasalo 2005, 170–171; Steinmetz ym. 2012, 62.)

Universaalien arvojen yhteensopivuudesta ja keskinäisestä konfliktista vallitsee kulttuurien välillä konsensus (Silfver ym. 2008, 70). Jos jollain muuttujalla, kuten vaikkapa käyttäytymisellä, asenteella tai iällä, on positiivinen yhteys tiettyyn arvoon, tulisi sen kehämallin mukaan liittyä positiivisesti myös sen rinnakkaisiin arvoihin sekä negatiivisesti kehän vastapuolella oleviin arvoihin (Schwartz 2012, 10; Ahola 2017, 342). Schwartzin

teorian perusteella yksittäinen teko ei voi koskaan olla kahden keskenään kilpailevan arvon mukaista (Skimina ym. 2018, 42).

Kehämalli jakaa arvot kahteen kaksisuuntaiseen ulottuvuuteen, jotka ovat muutosavoimuus – ennallaansäilyvyys (engl. openness to change – conservation) sekä henkilökohtainen kehitys – yleinen hyöty (engl. self-enhancement – self-transcendence). Muutosavoimuutta edustavat itseohjautuvuus, virikkeisyys ja mielihyvä, kun taas ennallaansäilyvyyttä yhdenmukaisuus, perinteet ja turvallisuus. Henkilökohtainen kehitys koostuu vallasta, suoriutumisesta ja mielihyvästä, yleinen hyöty sen sijaan hyväntahtoisuudesta ja universalismista. Arvoista mielihyvä on siis ainoa, jolle on ominaista kahden eri ulottuvuuden tavoittelemisen. (Schwartz 2012, 8.)

Ennallaansäilyvyyden ja muutosavoimuuden ulottuvuus kuvaa motivaatiokonfliktia toisaalta status quon säilyttämisen ja normeihin mukautumisen tuoman varmuuden sekä toisaalta omien intellektuellien ja emotionaalisten intressien kesken. Yleisen hyödyn ja henkilökohtaisen kehityksen ulottuvuus taas liittyy konfliktiin toisaalta muiden ihmisten hyvinvoinnin ja toisaalta henkilökohtaisen tuotteliaisuuden välillä. (Lindeman & Verkasalo 2005, 171.)

Munster Work Value Measure (MWVM), yksi monista työarvoja tutkivista menetelmistä, on täydentänyt Schwartzin ulottuvuuksia vielä generatiivisuudella, jolla tarkoitetaan huolenpitoa seuraavasta sukupolvesta esimerkiksi auttamalla, tietoa jakamalla tai jättämällä jälkeensä jotain merkityksellistä. Muut menetelmät eivät kyseistä ulottuvuutta ole kuitenkaan omaksuneet käyttöönsä. (Krumm ym. 2013, 533–535.) Universaaleja arvoja on jaoteltu myös individualismiin ja kollektivismiin perustuen eli siihen, keskittyykö henkilö toimimaan itsenäisesti vai ryhmän tukemana. Individualismin alaisia universaaleja arvoja ovat valta, suoriutuminen, mielihyvä, virikkeisyys ja itseohjautuvuus, kun taas kollektivismia edustavat hyväntahtoisuus, perinteet ja yhdenmukaisuus. (Holt 1997, 492.)

Kehämalli esittää yhdenmukaisuuden ja perinteet samassa kiilassa, koska ne yhdessä jakavat pyrkimyksen myöntyä ulkoisiin odotuksiin. Perinteiden sijoittuminen kiilassa kehän reuna-alueelle kertoo niiden vahvemmassa ristiriidasta vastakkaisten arvojen kanssa. Tämä johtuu siitä, että yhdenmukaisuuteen liittyvät odotukset ovat enemmän kanssakäymiseen perustuvia, kun taas perinteiden tapauksessa ne ovat abstraktimpia ja ehdottomampia eli yksiselitteisemmin vasta-arvoja torjuvia. (Schwartz 2012, 8.) Vaikka yleismaailmallisesti vallitsemaan hengellisyys ei luonteensa vuoksi kuulukaan Schwartzin universaaleihin arvoihin, on se suomalaistutkimuksissa voitu sijoittaa kehämallissa universalismin ja hyväntahtoisuuden väliin eli yleisen hyödyn ulottuvuuteen (Myyry 2008, 552).

Mitä lähempänä toisiaan tietyt arvot ovat kehällä, sitä samankaltaisemmat niiden tavoitteet ovat. Schwartzin kehämalli paljastaakin hyvin rinnakkaisten arvojen muodostaman jatkumon. Jokaisella arvolla on nimittäin molemmin puolin arvot, joiden kanssa se jakaa samanlaisen tavoitteen. Nämä arvoparit yhteisine tavoitteineen ovat:

1. valta & suoriutuminen: sosiaalinen paremmuus ja arvostus
2. suoriutuminen & mielihyvä: henkilökohtainen palkitsevuus
3. mielihyvä & virikkeisyys: tarve tunnepitoiseen tyydytykseen
4. virikkeisyys & itseohjautuvuus: sisäinen kiinnostus uutuuteen ja taituruuteen
5. itseohjautuvuus & universalismi: luotto omaan arviointikykyyn ja suhtautumiseen moninaisen olevaisuuden suhteen
6. universalismi & hyväntahtoisuus: itsekkyyden välttäminen ja muiden edun tavoittelu
7. hyväntahtoisuus & perinteet: omistautuminen omalle lähipiirille
8. hyväntahtoisuus & yhdenmukaisuus: normatiivinen käyttäytyminen, joka edistää läheisiä suhteita
9. yhdenmukaisuus & perinteet: mukautuminen sosiaalisesti määräytyneisiin odotuksiin
10. perinteet & turvallisuus: vallitsevan, elämään varmuutta tuovan sosiaalisen järjestyksen säilyttäminen
11. yhdenmukaisuus & turvallisuus: suhteiden sovun sekä järjestyksen vaaliminen
12. turvallisuus & valta: uhkien välttäminen tai voittaminen hallitsemalla suhteita ja resursseja. (Schwartz 2012, 9–10.)

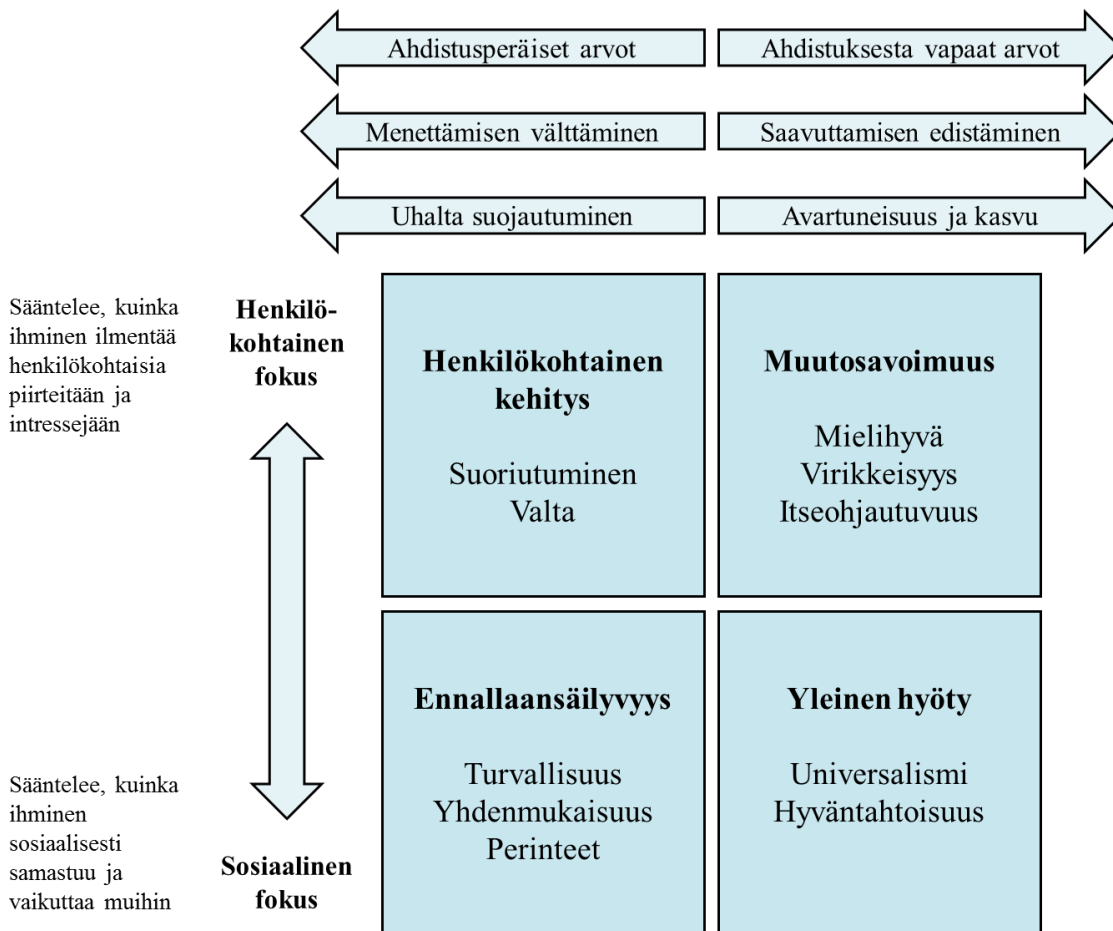
Schwartzin arvoteoriaa on testattu runsaasti eri kyselymenetelmiä käyttäen. Yli 80 maasta on kerätty tietoa sadoista otoksista, jotka kattavat monipuolisesti eri ryhmiä niin maantieteellisesti, kulttuurisesti, lingvistisesti ja uskonnollisesti kuin iän, sukupuolen ja ammatinkin suhteen. Kehämallin molemmat kaksisuuntaiset ulottuvuudet ovat olleet kaikissa otoksissa lähes poikkeuksetta läsnä. Lisäksi otoksista yli 90 % on ollut sellaisia, joissa on selkeästi erotettu Schwartzin kymmenen universaalia arvoa. Loput alle 10 % ovat sisältäneet jonkin arvon sekoittuneena sen kehämallista löytyvään rinnakkaiseen arvoon. Näiden tutkimusten pohjalta on todettu, että suurimmassa osassa kulttuureja universaalit arvot ovat ihmisille ilmeisiä, eikä niitä ole tarvetta lähestyä laajempina kokonaisuuksina eli läheisiin arvoihin sulauttaen. Tutkimukset tukevat myös vahvasti ajatusta jatkumosta, jossa kehän rinnakkaiset arvot omaavat keskenään yhteisiä tavoitteita. (Schwartz 2012, 12; Bardi & Schwartz 2003, 1208.)

Schwartz on sanonut arvoulottuvuuksien lähestymistapansa syntyneen Hofsteden mallin inspiroimana. Hofstede siis toteutti noin viisikymmentä vuotta sitten valtavan määrän kyselyitä IBM:n työntekijöille jopa 72 eri maassa. Hänen tavoitteenaan oli tunnistaa eri maiden välillä vallitsevia kulttuurieroja, joita hän tarkasteli useampana ulottuvuutena. Siihen saakka kulttuureja oli käsitelty lähinnä kokonaisuuksina siitäkin huolimatta, että niiden ymmärrettiin koostuvan monista eri muuttujista. Ulottuvuuksillaan Hofstede halusi kattaa tärkeimmät perusongelmat, jotka koskevat kaikkia yhteiskuntia. Ensimmäiset neljä Hofsteden ulottuvuutta olivat valtaetäisyys, individualismi-kollektivismi, maskulii-

nisuus-feminiinisyys sekä epävarmuuden välttäminen/sietäminen. Myöhemmin niitä täydensivät vielä kaksi muuta ulottuvuutta: pitkän/lyhyen aikavälin orientaatio ja hemmottelu-pidättyväisyys. Hofsteden ulottuvuudet soveltuvat hyvin ainoastaan kansallisen tason vertailuun; organisaatioiden tai yksilöiden tutkimukseen ne ovat kelvottomia. (Minkov & Hofstede 2011, 11–15; Hofstede 1991, 13–14.) Hofsteden teoria pyrkii ensisijaisesti löytämään kulttuurieroja, mutta Schwartzin malli sen sijaan keskittyy myös yleisesti vallitsevien arvojen löytämiseen (Helkama 2015, 104).

2.5 Arvohierarkioiden rakentuminen

Kaikissa yhteisöissä samalla tavoin tapahtuva arvosuhteiden dynaaminen rakentuminen perustuu useaan periaatteeseen, jotka esitän kuviossa 2. Ensimmäinen niistä on päätöksenteossa yhtäaikaaisesti merkitsevät eri arvojen väliset yhdenmukaisuudet ja ristiriitaisuudet. Toinen periaate on arvojen tavoittelun palveleamat intressit. Suoriutuminen, valta, mielihyvä, virikkeisyys ja itseohjautuvuus säätelevät ensisijaisesti henkilökohtaisten intressien ja piirteiden ilmaisemista, kun taas turvallisuus, yhdenmukaisuus, perinteet, universalismi ja hyväntahtoisuus enimmäkseen sosiaalista samastumista ja vaikutusta muihin. Turvallisuudelle ja universalismille on lisäksi toissijaisesti ominaista myös omien intressien tavoittelu. (Schwartz 2012, 13–14.)



Kuvio 2 Universaalin arvojärjestelmän taustalla olevat dynaamiset periaatteet (Schwartz 2012, 13)

Kolmannen periaatteen mukaan arvot organisoituvat riippuen niihin liittyvän huolen- tai pelonaiheen olemassaolosta. Suoriutuminen, valta, turvallisuus, yhdenmukaisuus ja perinteet pyrkivät selviytymään sosiaaliseen ja fyysiseen maailmaan liittyvästä epävarmuudesta. Mielihyvä, virikkeisyys, itseohjautuvuus, universalismi ja hyväntahtoisuus taas ovat huolista ja peloista riippumattomia arvoja, jotka suojelevan luonteen sijaan ovat pikemminkin avartavia ja kartuttavia. Suoriutumisessa toteutuvat tosin molemmat, sillä esimerkiksi sosiaalisten standardien ylittäminen voi vähentää huolenaihetta ja samalla vahvistaa kompetenssin tunnetta. (Schwartz 2012, 14.)

Yksilöiden välillä erot universaalien arvojen tärkeysjärjestyksen suhteen ovat merkittäviä, mutta suuremman mittakaavan tasolla, eri yhteisöjen ja yhteiskuntien välillä, yksimielisyys on yllättävän suurta. Parhaiten tutkimuksissa sijoittuvat useimmiten hyväntahtoisuus, universalismi ja itseohjautuvuus, heikoiten valta ja virikkeisyys. Tähän yleiskulttuurilliseen hierarkiaan (taulukko 2) voidaankin verrata minkä tahansa aineiston esiin tuomia arvoprioriteetteja mahdollisten merkittävien erojen havaitsemiseksi, kuten itsekin teen tutkimustani analysoidessa. (Schwartz 2012, 14.)

Taulukko 2 Universaalien arvojen maailmanlaajuisesti tyypillinen tärkeysjärjestys (Schwartz 2012, 15–16)

Arvot	Pääperustelut sijoitukselle
1. Hyväntahtoisuus	Myönteisten, yhteistyöhaluisten suhteiden keskeisyys omassa perheessä, joka toimii arvojen pääasiallisena kehitysalustana erityisesti varhaisessa elämänvaiheessa.
2. Universalismi	Identifiointi ja yhteistoiminnallisuus koulun ja työpaikan kaltaisissa, ennestään tuntemattomien ihmisten ryhmissä.
3. Itseohjautuvuus	Sisäinen motivoituminen luovuuteen, innovointiin ja haasteista selviytymiseen, mikä tyydyttää henkilökohtaisia tarpeita aiheuttamatta muille haittaa.
4. Turvallisuus	Yhteisiin normeihin liittyvien rikkomusten, riskien ja ristiriitojen sekä niistä mahdollisesti seuraavien sanktioiden välttäminen. Samalla kuitenkin ristiriidassa innovoinnin sekä henkilökohtaisten tarpeiden ja mielihalujen kanssa, mikä vähentää arvon tärkeyttä.
5. Yhdenmukaisuus	Yhteisiin normeihin liittyvien rikkomusten, riskien ja ristiriitojen sekä niistä mahdollisesti seuraavien sanktioiden välttäminen. Samalla kuitenkin ristiriidassa innovoinnin sekä henkilökohtaisten tarpeiden ja mielihalujen kanssa, mikä vähentää arvon tärkeyttä.
6. Mielihyvä	Synnynnäinen tarve omien mielihalujen tyydyttämiseen, mikä vastaa lähinnä henkilökohtaisiin vaatimuksiin, mutta ei välttämättä aiheuta uhkaa sosiaalisille suhteille.
7. Suoriutuminen	Itsensä kehittäminen ja korkean työpanoksen antaminen, joista ryhmäkin voi hyötyä, mutta toisaalta sosiaalisen hyväksynnän tavoittelu voi olla haitaksi yhteisille suhteille ja saavutuksille. Arvo joutuu siis luultavasti tekemään kompromissin aiemmin mainittujen vaatimusten suhteen.
8. Perinteet	Ryhmän selviytymisen ja toiminnan edistäminen solidaarisuutta lisäämällä, mutta vähäinen ilmeneminen suhteissa olennaisena käyttäytymisenä niiden koskiessa pääosin abstrakteja uskomuksia ja symboleja.
9. Virikkeisyys	Synnynnäinen tarve kokea elämyksiä, mikä vastaa lähinnä henkilökohtaisiin vaatimuksiin, mutta ei välttämättä aiheuta uhkaa sosiaalisille suhteille.
10. Valta	Perustelee hierarkkista sosiaalista järjestystä ja voi auttaa motivoimaan yksilöitä yhteisen edun mukaiseen toimintaan, mutta saattaa olla haitaksi muille ihmisille ja vallitseville suhteille.

Tutkimusten mukaan kulttuurilla on varsin vähäinen rooli ihmisten arvojen määrittäjänä, minkä osoittaa hyvin vaatimattomat erot eri maissa ilmenevien arvoprioriteettien välillä. Yhdenmukaisuuden arvot, kuten vanhempien kunnioitus, kohteliaisuus ja tottelevaisuus, voidaan kuitenkin nähdä jossain määrin kulttuurin vaikutuksen alaisina, koska niissä maiden väliset erot ovat tavallista suuremmat kulttuurin sisäisen konsensuksen ollessa kuitenkin huomattava. (Fischer & Schwartz 2011, 1137–1139.)

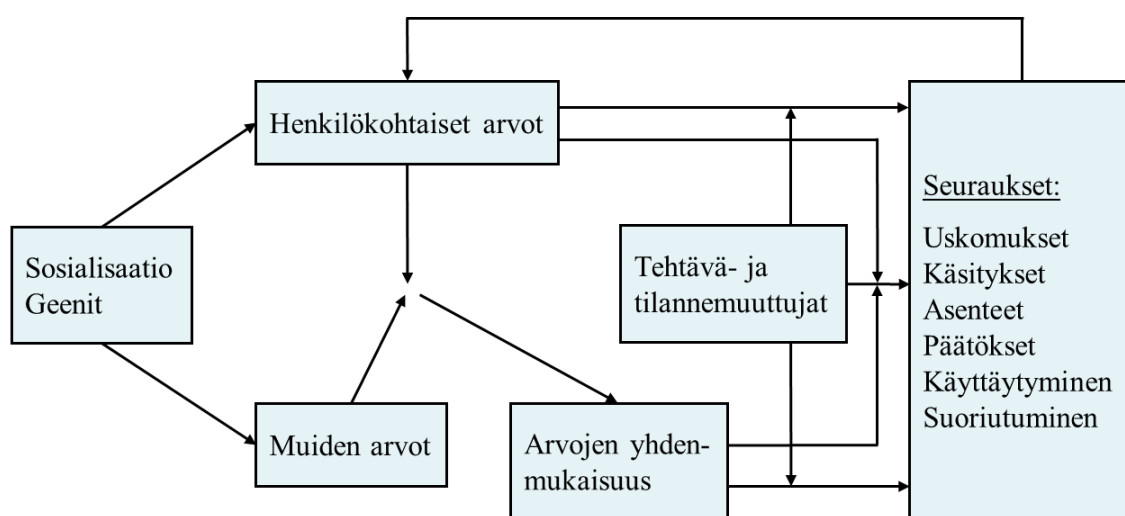
Maailmanlaajuisesti hyvin yhtenäinen arvohierarkia johtuu mitä luultavimmin arvojen mukautuvista toiminnoista yhteiskuntien ylläpidossa sekä tyypillisestä ihmisluonteesta. Arvot, jotka eivät ole merkittävän ryhmän tai suuren yhteisön sujuvan toiminnan mukaisia, tulevat muita todennäköisemmin nujerretuiksi. Samalla ryhmän selviytymistä ja menestystä edesauttavat arvot tulevat tietoisesti tai tiedostamattomasti edistetyiksi. Arvojen yhteiskunnallinen perustehtävä on ohjata ja kontrolloida yhteisön jäsenten käyttäytymistä. Arvot ovat sekä yksilöiden sisäistämiä oman toimintansa ohjenuoria että määritelmiä, joihin vedota arvioitaessa toiminnan yleistä hyväksyttävyyttä, perustellessa muille asetettuja vaatimuksia ja pyrkiessä saamaan aikaan toivottua käyttäytymistä. (Schwartz 2012, 14; Schwartz & Bardi 2001, 287.)

Ihmisluonteella ja yhteiskunnan toimivuudella on arvojen kannalta kolme erityisen relevanttia vaatimusta. Tärkeintä on säilyttää ja edistää yhteistyökykyisiä ja tukea tarjoavia suhteita. Arvojen tehtävä on sitouttaa ihmisiä myönteisiin suhteisiin, ryhmään samastumiseen ja lojaalisuuteen sen jäseniä kohtaan. Lisäksi yksilöiden on oltava motivoituneita käyttämään aikaa ja näkemään vaivaa tuottavan työn eteen, myös ongelmanratkaisun ja innovoinnin muodossa. Viimeiseksi, on sosiaalisesti toimivaa legitimoida oman edun mukaisten tarpeiden ja halujen tavoittelu, kunhan ne eivät ole haitaksi ryhmän yhteisille tavoitteille. Kieltäminen nimittäin johtaisi yksilöiden turhautumiseen ja vähäisempään panokseen ryhmän hyväksi. Juuri edellä mainituilla kolmella vaatimuksella on universaalien arvojen tavallisimmin esiintyvää hierarkiaa pyritty selittämään. (Schwartz 2012, 15.)

Arvoista virikkeisyys ja perinteet vaikuttavat vahvasti niitä ilmaisevaan käyttäytymiseen, kun taas mielihyvä, valta, universalismi ja itseohjautuvuus enää kohtalaisesti sekä turvallisuus, yhdenmukaisuus, suoriutuminen ja hyväntahtoisuus vain vähäisesti. Arvoikäytössuhteen eroavaisuuksille on tarjottu selitykseksi normatiivista painetta käyttäytyä tietyllä tavoin; arvot siis motivoivat tietynlaiseen käyttäytymiseen, mutta niiden välinen suhde tulee osittain normien hämärtämäksi. (Bardi & Schwartz 2003, 1207.)

Vaikka sosiaaliset instituutiot ja muut makrotason muuttajat vaikuttavat arvojen kelppoisuuteen, ihmiset omaksuvat näitä arvoja vaihtelevissa määrin johtuen yksilöllisistä kokemuksistaan ja kiinnostuksistaan, mikä aiheuttaa valtion sisäisiä arvoprioriteettien poikkeavuuksia. Tutkimuksissa on havaittu, että valtio selittää keskimäärin alle 12 % SVS-arvokyselyllä saatujen vastausten varianssista ja pelkkiä eurooppalaisia otoksia sisältävän PVQ-kyselyn osalta enää vain 4 %. (Fischer & Schwartz 2011, 1137–1139.) Kyseiset kyselymenetelmät esittelen tarkemmin pääluvussa neljä.

Luonnollisesti omilla vanhemmilla on tärkeä rooli ihmisen arvohierarkian rakentumisessa. Selvää yhteyttä on perusteltu niin perinnöllisenä vaikutuksena kuin sosialisiaation seurauksena vanhempien tarjotessa lapselleen tiettyjä mahdollisuuksia ja toimiessa hänen esikuvinaan. Vanhemmat voivat myös eräällä lailla suodattaa lastensa sisäistämiä yhteiskunnallisia arvoja, mikä voi olla tavallista muun muassa maahanmuuttajaperheissä. Myöhemmässä elämänvaiheessa vanhempien vaikutus kuitenkin tyypillisesti vähenee, koska muiden tekijöiden, kuten koulutovereiden ja kollegoiden, merkitys kasvaa entistä suuremmaksi. Vastavuoroisesta suhteestaan johtuen myös lasten on mahdollista vaikuttaa vanhempiensa arvoprioriteetteihin. (Cemalcilar ym. 2018, 1560–1561.) Mainitut yhteydet esiintyvät selkeästi kuviossa 3.



Kuvio 3 Arvovaikutusten viitekehys (Meglino & Ravlin 1998, 366)

Meglinon ja Ravlinin (1998, 366) arvovaikutusten viitekehys tiivistää hyvin, kuinka arvot kehittyvät ja mitkä niiden seuraukset ovat. Ihmisten arvoihin vaikuttavat muun muassa geenit – esimerkiksi sukupuoli – sekä sosialisatio, jossa henkilö sisäistää itselleen tärkeissä ryhmissä vallitsevia arvoja. Näitä erilaisia sosiaalisia ryhmiä syntyy niin ystäväpiireissä, harrastuksissa, opinnoissa, työelämässä kuin kansallisellakin tasolla. Ei siis ole kovinkaan yllättävää, että esimerkiksi kauppatieteiden opiskelijoiden, yrittäjien tai suomalaisten arvoista löydetään usein melko selkeää yhdenmukaisuutta, joka näkyy myös heidän asenteissaan, ajatuksissaan ja toiminnassaan. Niin ryhmien kuin yksilöiden arvojen toteuttamista voivat kuitenkin ohjata tai rajoittaa erilaiset tehtävä- ja tilannemuuttujat. Esimerkiksi työ- tai kouluympäristössä mielihyvän tavoittelu on melko huomattavasti vaikeampaa kuin spesifin kontekstin poissa ollessa.

2.6 Arvohierarkioiden muutokset

Arvoprioriteettien ilmenemistä samanlaisina eri tilanteissa ja konteksteissa on kyseenalaistettu useampien tutkijoiden toimesta (Wet ym. 2018, 2). Muun muassa Seligman ja Katz (1996, 56) vaativat uudelleentarkastelua perinteiselle tavalle käsittää arvot erityisen vakaina ajattelua ja käyttäytymistä ohjaavina järjestelminä. Seligman (2013, 172) on myös empiirisesti testaamalla tullut johtopäätökseen, etteivät ihmisten arvot välttämättä vallitse samalla tavoin kaikissa olosuhteissa. Hänen mukaansa arvot voivat järjestäytyä uudelleen riippuen niiden relevanssista ja yksilön omasta asenteesta kutakin asiaa kohtaan, jolloin omien näkemysten voidaan mahdollisesti ajatella olevan oikeutetumpia.

Ihmisten arvohierarkiat voivat siis muuttua elämän aikana, koska heidän käsityksiinsä ja arvioihinsa asioista vaikuttavat muutokset niin olosuhteissa kuin henkilökohtaisissa ominaisuuksissa. Parhaaksi koettu tapa elää harvemmin säilyy täysin ennallaan läpi elämän. (Rohan 2000, 264.) Mischel (1968, 295) haluaa korostaa, että vaikka käyttäytymisen tapahtuukin ihmisten itsensä toimesta, saa sen kuitenkin aikaan tilannekohtaiset ärsykkeet ja muuttumaan olosuhteissa tapahtuvat muutokset. Vaikka arvot ovat varsin johdonmukaisesti ilmenevä osa yksilön identiteettiä, ovat ne samalla myös joustavia, kontekstiriippuvaisia sekä sosiokulttuuristen tekijöiden vaikutuksen alaisia (Daniel ym. 2012, 1181; Avallone ym. 2010, 59–60).

Ihmiset tasapainottelevat jatkuvasti arvojensa johdonmukaisuuden ja niiden kontekstiin soveltamisen kanssa. Esimerkiksi perheeseen, kouluun tai asuinvaltioon liittyvät vaatimukset ja motivaatiot edellyttävät henkilökohtaiselta arvohierarkialta jonkinasteista mukautumista. (Daniel ym. 2012, 1179.) Ihmisten on mahdollista päätyä toimimaan arvojensa perushierarkiasta hyvinkin poikkeavasti, vähemmän tärkeinä pitämiensä arvojen mukaisesti aivan päivittäisissäkin aktiviteeteissaan. Tämä johtuu muun muassa yksittäisten tapahtumien usein rajallisista mahdollisuuksista juuri tiettyjen arvojen mukaiseen toimintaan. (Skimina ym. 2018, 42, 48.)

Arvoprioriteetit voivat muuttua varsin lyhyelläkin aikavälillä, kuten esimerkiksi opintojen aikana. Yleensä muutos on kuitenkin melko vähäistä sekä todennäköisemmin kohti avoimempia ja liberaalimpia arvoja. Ihmiset saattavat antaa joillekin arvoille erityistä painoarvoa myös, mikäli niihin liittyvät olosuhteet muuttuvat yllättäen tai merkittävästi. Esimerkiksi opiskelijoiden arvohierarkioita koskevan suomalaistutkimuksen tarkastelujakson aikana sattui Suomessa kaksi kouluampumistapausta ja vastaavia uhkauksia muissaakin kouluissa, mikä sai vastaajat korostamaan turvallisuuden arvoa aiempaa enemmän. (Myyry ym. 2013, 272, 280–281.) Myös muun muassa lapsen saamisen myötä ihmisten arvoilla on usein tapana muuttua konservatiivisempaan suuntaan priorisoimalla perinteitä, yhdenmukaisuutta ja turvallisuutta (Rohan 2000, 264).

Useat tutkijat ovat todenneet, että yhteiskunnallisilla käännekohdilla, kuten sodalla, terrori-iskuilla, maahanmuutolla ja poliittisilla, ideologisilla tai kansantaloudellisilla

muutoksilla, on vaikutusta yksilöiden arvoihin, mutta prosessi on suhteellisen hidas ja riippuu useista tekijöistä, kuten iästä ja arvon tyypistä. Yhteiskunnallisten muutosten vaikutuksesta ihmisten arvoihin löytyy kuitenkin eriäviä tutkimustuloksia. Esimerkiksi Unkarissa, Puolassa ja Slovakiassa arvoprioriteettien huomattiin pysyvän varsin ennallaan laajamittaisista ideologisista ja sosioekonomisista muutoksista huolimatta, kun taas muun muassa Turkissa ja Virossa havaittiin selkeä siirtymä yksilökeskeisempiin arvoihin alle kymmenen vuoden ajanjaksolla. (Tulviste ym. 2017, 932.)

Valtioiden taloudellisella kehityksellä on todettu olevan positiivinen vaikutus kansalaisten muutosavoimuuden ja yleisen hyödyn arvoulottuvuuksiin. Negatiivinen vaikutus taas kohdistuu niiden vastakkaisiin ulottuvuuksiin eli ennallaansäilyvyyteen ja henkilökohtaiseen kehitykseen. (Manichev ym. 2016, 1.) Olosuhteiden muuttuessa yksilön kannalta suotuisammiksi myös hänen tyytyväisyydellään on tapana lisääntyä, mutta pidemmällä aikavälillä yhä korkeammat tavoitteet ja arvomaailman muutokset useimmiten neutralisoivat tuon vaikutuksen (Inglehart 1977, 455).

Suuret muutokset, jotka säilyvät erittäin pitkän aikaa, ovat todennäköisiä muokkaamaan kokonaisten sukupolvien arvoprioriteetteja (Inglehart 1977, 433). Vuosien 1980–1994 välillä syntyneiden Y-sukupolven edustajien eli niin sanottujen milleniaalien on todettu olevan arvoiltaan, elämäkatsomukseltaan, persoonallisuudeltaan ja mieltymyksiltään huomattavan erilaisia aiempiin sukupolviin verrattuna (Kuron ym. 2015, 991–992).

Suomeen muuttaneita inkeriläisiä koskevassa tutkimuksessa selvisi, että heidän arvoprioriteettinsa muuttuivat ensimmäisen vuoden aikana niin, että erityisesti universalismi ja turvallisuus korostuivat, kun taas suoriutumisesta ja vallasta tuli vähemmän merkityksellisiä. Universalismi ja suoriutuminen palasivat kuitenkin lähelle alkuperäistä tasoaan, kun muutosta oli kulunut kaksi vuotta. (Lönnqvist ym. 2013, 1124–1125.) Suomessa on tehty paljon muitakin arvomuutoksista kertovia tutkimuksia. Viimeisimpänä on vertailtu suomalaisilla toissa vuonna mitattuja arvoprioriteetteja kaksitoista vuotta vanhempiin tutkimustuloksiin (Helkama 2015, 105; Rinta-Kiikka ym. 2018, 45), jotka molemmat ovat esitettynä taulukossa 3.

Taulukko 3 Suomalaisten arvoprioriteettien muutokset vuosien 2005 (Helkama 2015, 105) ja 2017 (Rinta-Kiikka ym. 2018, 45) välillä

Suomalaisten arvohierarkia	
2005	2017
1. Hyväntahtoisuus	1. Turvallisuus
2. Turvallisuus	2. Hyväntahtoisuus
3/4. Universalismi	3. Itseohjautuvuus
3/4. Yhdenmukaisuus	4. Universalismi
5. Mielihyvä	5. Yhdenmukaisuus
6. Itseohjautuvuus	6. Mielihyvä
7. Suoriutuminen	7. Perinteet
8. Virikkeisyys	8. Suoriutuminen
9. Perinteet	9. Valta
10. Valta	10. Virikkeisyys

Suurin osa suomalaisten arvoista muuttaa sijoitustaan vain yhden sijan verran, mutta itseohjautuvuus on vuonna 2017 jopa kolme sijaa korkeammalla kuin vuonna 2005. Myös perinteiden merkitys kasvaa kahdella sijalla, kun taas virikkeisyyden vähenee samoissa määrin. (Helkama 2015, 105; Rinta-Kiikka ym. 2018, 45.) Nämä kaksi aineistoa ovat kuitenkin kahden eri tahon tuottamia, mikä voi tarkoittaa toisistaan jokseenkin poikkeavia tutkimusmenetelmiä ja otoksia sekä niistä aiheutuvia eroja arvohierarkioissa.

Viidentuhannen hengen asuttama Pyhtää on toiminut Helsingin yliopiston sosiaalipsykologisenä tutkimuskohteena jo useiden vuosikymmenten ajan. Arvomaailmojen muutoksia siellä on seurattu vuosien 1975 ja 2007 välillä, mistä lisätietoa tarjoavat taulukot 4 ja 5. Pyhtääläisiä on pidetty monessa suhteessa keskivertosuomalaisia hyvin edustavana joukkona, minkä vuoksi heistä saadut tulokset on voitu melko perustellusti esittää paikakansapitävinä Suomessa myös yleisellä tasolla. Pyhtää-aineistoa käytti apunaan myös Schwartz kehittäessään omaa arvoja koskevaa malliaan. (Helkama 2015, 81–82, 90.)

Taulukko 4 Pyhtääläisten terminaalisten arvojen tärkeysjärjestys vuonna 1975 ja sen muutos vuoteen 2007 (Helkama 2015, 83)

Terminaaliset arvot	Pyhtääläiset vuonna 1975	Pyhtääläiset vuonna 2007	Muutos 1975–2007
Perheen turvallisuus	1.	1.	0
Maailmanrauha	2.	6.	–4
Sisäinen tasapaino	3.	2.	+1
Onni	4.	8.	–4

Mielihyvä	5.	14.	−9
Tosi ystävyys	6.	4.	+2
Vapaus	7.	3.	+4
Kansallinen turvallisuus	8.	7.	+1
Kypsä rakkaus	9.	10.	−1
Tasa-arvo	10.	9.	+1
Viisaus	11.	11.	0
Itsekunnioitus	12.	5.	+7
Aikaansaamisen tunne	13.	13.	0
Mukava elämä	14.	15.	−1
Kauneus	15.	12.	+3
Pelastus, iankaikkinen elämä	16.	16.	0
Jännittävä elämä	17.	17.	0
Yhteiskunnallinen arvostus	18.	18.	0

Taulukko 5 Pyhtääläisten instrumentaalisten arvojen tärkeysjärjestys vuonna 1975 ja sen muutos vuoteen 2007 (Helkama 2015, 85)

Instrumentaaliset arvot	Pyhtääläiset vuonna 1975	Pyhtääläiset vuonna 2007	Muutos 1975–2007
Rehellisyys	1.	1.	0
Vastuuntunto	2.	4.	−2
Itsekuri	3.	14.	−11
Anteeksiantavaisuus	4.	11.	−7
Iloisuus	5.	2.	+3
Kohteliaisuus	6.	3.	+3
Puhtaus, siisteys	7.	9.	−2
Itsenäisyys	8.	8.	0
Hellyys, lempeys	9.	5.	+4
Avuliaisuus	10.	7.	+3
Avarakatseisuus	11.	10.	+1
Johdonmukaisuus	12.	12.	0
Rohkeus	13.	6.	+7
Kyvykkyys	14.	13.	+1
Tottelevaisuus	15.	15.	0
Mielikuvitus	16.	16.	0
Kunnianhimo	17.	17.	0

Vaikka pyhtääläisten arvoja onkin tutkittu Schwartzia edeltävän Rokeachin menetelmää käyttäen, antavat tulokset silti hyvän kuvan suomalaisten arvoissa tapahtuneista muutoksista. Monet kyseisistä arvoista ovat sitä paitsi sisällytettävissä johonkin Schwartzin kymmenestä universaalista arvosta. Sitä lähteestä minulle ei kuitenkaan selvinnyt, miksi Pyhtää-tutkimuksen instrumentaalisista arvoista puuttuu älykkyys. Vieläkin oikeampi termi olisi luultavasti intellektuaalisuus, joka sellaisenaan voi tosiaan olla monelle tutkimukseen vastaavalle hieman haastava ymmärtää.

Useiden tutkimusten mukaan ihmisillä on arvojen, kuten myös asenteiden ja mielipiteiden, muuttuessa taipumus vääristellä alkuperäisiään samankaltaisiksi nykyistensä kanssa vaikuttaakseen johdonmukaisemmalta (Goethals & Frost 1978, 73–74). Arvoprioriteettien vääristely kohdistuu siis lähinnä menneisyyden arvoihin – ei niihin, jotka nykyään vallitsevat.

2.7 Arvohierarkioiden eroavaisuudet

Koska ihmiset ovat yksilöllisten ominaisuuksiensa puolesta yhteydessä toisistaan hyvinkin poikkeaviin sosiaalisiin ympäristöihin, luovat ne eroavaisuuksia heidän arvomieltymyksiinsä. Arvoilla on havaittu olevan ennustettavia ja systemaattisia suhteita muun muassa ikään, sukupuoleen, persoonallisuuspiirteisiin, yhteiskuntaluokkaan ja uskonnollisuuteen. (Vaus & McAllister 1991, 77; Lindeman & Verkasalo 2005, 171.) Ihmisten erilaisten arvohierarkioiden vaikutukset näkyvätkin lähes kaikkialla: opintojen pääainevalinnoissa, äänestyskäyttäytymisessä, uravalinnoissa, ostokäyttäytymisessä, ympäristöasenteissa, yhteistyökyvyssä, kilpailuhenkisyysessä, moraalisessa käyttäytymisessä, rikollisuudessa, vanhemmuudessa, kasvatuksessa ja ihmissuhteissa, kuten elämäkumppanin valitsemisessa (Schwartz & Bardi 2001, 270–271; Schwartz & Rubel 2005, 1011; Döring ym. 2010, 439; Goodwin & Tinker 2002, 1347).

Uskonnollisilla ihmisillä on huomattu korostuvan ennallaansäilyvyyden ja yleisen hyödyn arvoulottuvuudet, jolloin siis muutosavoimuus ja henkilökohtainen kehitys koetaan heidän keskuudessaan vähemmän tärkeiksi (Verkasalo ym. 2009, 782). Hyväntahtoisuudesta ja universalismista koostuva yleisen hyödyn arvoulottuvuus liittyy vahvasti myös altruistiseen käyttäytymiseen, kuten muiden vapaaehtoiseen auttamiseen, hyväntekeväisyyteen lahjoittamiseen sekä arkipäiväisiin hyviin tekoihin (Arieli ym. 2019, 19).

Lisäksi ihmisoikeuksien ajaminen on yleistä hyötyä arvostaville tavallista tyypillisempää, kun taas korostuneella turvallisuuden arvostuksella on siihen negatiivinen vaikutus. Universalismilla on positiivinen yhteys myös ympäristöajatteluun, mutta vallalla ja perinteillä päinvastainen. (Gorgievski ym. 2011, 216.) Universalismi ja hyväntahtoisuus liittää odotetusti taipuvaisuutta empatiaan. Niiden sekä perinteiden ja yhdenmukaisuuden korostuessa ilmenee myös vahvempaa syyllisyydentunnetta. (Silfver ym. 2008, 75.)

Suomessa universalismi koetaan tärkeämmäksi kuin missään muussa EU:n jäsenmaassa. Lisäksi suomalaiset erottuvat norjalaisten kanssa muista Länsi-Euroopan maista suurimmalla yhdenmukaisuuden kannatuksellaan, mikä kertoo siltä osin arvoprioriteettien samankaltaisuudesta itäeurooppalaisten kanssa. (Helkama 2015, 103–104.)

Poliittiselta vakaumukseltaan oikeiston edustaminen korreloi positiivisesti erityisesti vallan, turvallisuuden ja suoriutumisen kanssa sekä negatiivisesti universalismin ja hyväntahtoisuuden kanssa (Lindeman & Verkasalo 2005, 174). Muutosavoimuutta korostavat henkilöt ovat taipuvaisempia kriittisyyteen valtaapitäviä kohtaan, kun taas ennallaansäilyvyyttä arvostavat ovat myönteisempiä ja luottavaisempia (Ahola 2017, 350). Samalla muutosavoimien henkilöiden on myös todettu laiminlyövänsä todennäköisemmin esimerkiksi lääkäriltä saamiaan neuvoja (Urtamo ym. 2018, 1269). Subjekttiiviseen terveyteen eli henkilön omakohtaiseen terveydentilansa tulkintaan vaikuttavat arvoista positiivisesti suoriutuminen, mielihyvä, itseohjautuvuus ja turvallisuus (Yahyagil 2015, 2280).

Terveyden arvostamisen ja terveellisten elämäntapojen välillä on havaittu olevan varsin heikko korrelaatio. Valtaosa ihmisistä nimittäin pitää terveyttä tärkeänä arvona riippumatta siitä, kuinka terveellisesti he todella elävät. Universaaleista arvoista mielihyvän on kuitenkin huomattu kertovan ihmisten terveystottumuksista. Terveellisiä elämäntapoja laiminlyövät ihmiset arvostavat keskimääräistä huomattavasti enemmän mielihyvää, kun taas terveellisesti elävät ihmiset antavat mielihyvälle paljon vähemmän painoarvoa. (Helkama 2015, 102.)

Erilaisilla oireyhtymilläkin on havaittu olevan vaikutusta arvoihin. Esimerkiksi Aspergerin syndrooman omaavat henkilöt arvostavat normaalia enemmän turvallisuutta ja perinteitä, kun taas vähemmän virikkeisyyttä ja hyväntahtoisuutta. (Hirvelä & Helkama 2011, 565.) Asperger on autismikirjoon kuuluva kehityshäiriö, joka ilmenee usein muun muassa kaavamaisena käyttäytymisenä, epätavallisina mielenkiinnon kohteina, yksityiskohtiin keskittymisenä, kommunikaatio-ongelmina sosiaalisessa vuorovaikutuksessa sekä vaikeutena tunnistaa ja ilmaista tunteita (Huttunen 2018).

Sukupuolten välisiä eroja esiintyy arvotutkimuksissa eniten kehämällin kaksisuuntaisessa ulottuvuudessa henkilökohtainen kehitys – yleinen hyöty. Näistä henkilökohtainen kehitys korostuu miehillä ja yleinen hyöty naisilla. Ulottuvuuksista toinen, muutosavoimuus – ennallaansäilyvyys, osoittaa myös miehillä olevan hieman suurempi taipumus muutosavoimuuteen ja naisilla ennallaansäilyvyyteen. (Schwartz & Rubel 2005, 1012.)

Maailmanlaajuinen, 127 otosta kattava tutkimus tuo hyvin ilmi sukupuolten välillä vallitsevia arvoprioriteettien eroja. Jopa 96 % otoksista osoittaa vallan olevan miehille tärkeämpää ja 90 % hyväntahtoisuuden naisille tärkeämpää. Yli 80-prosenttinen johdonmukaisuus saavutetaan myös miehillä korostuvassa virikkeisyydessä, mielihyvässä ja suoriutumisessa sekä naisilla universalismissa. Itseohjautuvuus taas merkitsee 79 %

osalta miehille enemmän ja turvallisuus 69 % osalta naisille. Arvoista perinteet ja yhdenmukaisuus eivät sen sijaan ole sukupuolieroiltaan merkittäviä. (Schwartz & Rubel 2005, 1019; Lindeman & Verkasalo 2005, 174.)

Kun tutkimuksesta jätetään ulkopuolelle opiskelijoista koostuvat otokset, ovat sukupuolierot jäljelle jäävien 41 yleistason otoksen perusteella yhä selkeämmät. Niistä jokaisessa miehet arvostavat vallan ja virikkeisyyden korkeammalle ja naiset puolestaan hyväntahtoisuuden ja universalismin. Itseohjautuvuus ja suoriutuminenkin ilmenevät miesten hyväksi jo 93 % osuudella. Päinvastaisia sukupuolieroja ei opiskelija- ja yleisotoksen välillä ole. Opiskelijaotosten haittapuolena on esimerkiksi sukupuoleen liittyvien erojen mahdollinen aliarviointi, koska opiskelijaelämä altistaa miehet ja naiset selvästi samankaltaisemmille odotuksille ja käyttäytymisen mahdollisuuksille kuin myöhemmässä elämänvaiheessa. (Schwartz & Rubel 2005, 1012, 1019.)

Arvohierarkioita tarkastellessa erot miesten ja naisten välillä ovat melko vähäiset, kuten taulukko 6 osoittaa. Yhdenkään arvon merkitys ei muutu yhtä sijaa enempää vastakkaiseen sukupuoleen verrattuna. Hyväntahtoisuus, turvallisuus, suoriutuminen ja valta säilyttävät saman aseman sekä miesten että naisten hierarkiassa. (Schwartz & Rubel 2005, 1020.)

Taulukko 6 Sukupuolten väliset erot arvojen tärkeysjärjestyksessä (Schwartz & Rubel 2005, 1020)

	Naiset	Miehet
1.	Hyväntahtoisuus	Hyväntahtoisuus
2.	Universalismi	Itseohjautuvuus
3.	Itseohjautuvuus	Universalismi
4.	Turvallisuus	Turvallisuus
5.	Yhdenmukaisuus	Mielihyvä
6.	Mielihyvä	Yhdenmukaisuus
7.	Suoriutuminen	Suoriutuminen
8.	Perinteet	Virikkeisyys
9.	Virikkeisyys	Perinteet
10.	Valta	Valta

Helkama (2015, 95) sanoo kaikista eniten ikään kytkeytyvän arvon olevan perinteet, joiden merkitys tyypillisesti kasvaa ihmisen vanhetessa. Siirryttäessä arvokehällä pois päin perinteistä heikkenee iän yhteys muihin arvoihin järjestelmällisesti. Tämä tarkoittaa siis sitä, että perinteiden vastakkainen arvo, virikkeisyys, on kannatukseltaan vähiten ikäriippuvainen – sitä arvostavat hänen mukaansa lähes yhtä lailla sekä nuoret että vanhat.

Helkaman käsityksen kanssa jokseenkin ristiriidassa on kuitenkin tutkimus, joka osoittaa nuoruusiässä tavallista suurempaa painoarvoa saavan arvoista etenkin mielihyvä ja virikkeisyys (Tulviste & Tamm 2014, 526). Iän myötä niiden kustannuksella alkavat korostua perinteiden, yhdenmukaisuuden, turvallisuuden ja hieman myös universalismin arvot (Verkasalo ym. 2009, 782). Voi siis olla, että Helkaman esittämä iän järjestelmällinen yhteys arvoihin toteutuukin kunnolla vasta nuoruusiän päätyttyä.

Lapsia koskevat arvotutkimukset ovat olleet sukupuolten välisiltä eroiltaan hyvin vastaavanlaisia aikuistutkimusten kanssa. Esimerkiksi Suomessa on saatu selville, että pojat arvostavat enemmän valtaa, suoriutumista ja mielihyvää, kun taas tytöille universalismi ja hyväntahtoisuus merkitsevät enemmän. Sukupuolieroja on löydetty suomalaisopiskelijoissa edellä mainittujen lisäksi myös itseohjautuvuudessa, virikkeisyydessä ja perinteissä miespuolisten hyväksi. (Silfver 2007, 604.)

Nuoren ja vanhemman ikäluokan välillä havaitut eroavaisuudet arvoissa ovat olleet varsin samankaltaisia eri kulttuureissa. Esimerkiksi Suomessa, Ruotsissa, Baltian maissa, Venäjällä, Tšekissä, Romaniassa, Italiassa, Kanadassa ja Israelissa nuorempi väestö korostaa enemmän muutosavoimuuden ja henkilökohtaisen kehityksen arvoulottuvuuksia, kun taas vanhempi ennallaansäilyvyyttä ja yleistä hyötyä. (Tulviste ym. 2017, 932–933, 939.)

Vaikka tyypillisesti miehet painottavat arvoissaan naisia enemmän suoriutumista, on Australiassa, Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa tilanteen todettu olevan juuri päinvastainen. Lisäksi Israelissa ja Turkissa on huomattu, ettei sukupuolieroja löydy itse asiassa yhdestäkään universaalista arvosta. Yllättävää tutkimustuloksissa on ollut myös se, että paremman sukupuolten välisen tasa-arvon maissa, kuten Suomessa ja Ruotsissa, miehet antavat naisia selvästi enemmän painoarvoa vallalle sekä myös huomattavasti vähemmän hyväntahtoisuudelle. Heikon tasa-arvon maissa, kuten Israelissa, vastaavat erot taas ovat suhteellisen vähäiset. (Schwartz & Rubel 2005, 1012, 1023.)

Sukupuolierot ovat suuremmat jälkikasvua omaavilla kuin lapsettomilla. Miehet samastuvat suurimpaan osaan arvoista hyvin yhtäläisesti huolimatta siitä, onko heillä lapsia vai ei. Naisten arvot taas muuttuvat lasten myötä yhteisö-, perhe-, perinne- ja turvallisuuskeskeisemmiksi. Vielä lapsettomien naisten arvot ovat itse asiassa enemmän samankaltaiset miesten kuin äitien kanssa. (Lönnqvist ym. 2018, 48–50.) Silti perheen turvallisuuden on Rokeachin metodilla mitattu olevan miehille huomattavasti tärkeämpi arvo kuin naisille, joille taas tasa-arvo merkitsee selvästi enemmän kuin miehille. Eroja on perusteltu miesten selkeämmällä roolilla perheensä elättäjänä sekä naisten reaktiona epä-tasa-arvoisempaan kokemaansa asemaan. (Fagenson 1993, 420, 423.)

Samaisella Rokeachin menetelmällä on fysiikan, kemian, biologian, liiketalouden, politiikan ja psykologian tiedekuntien välillä havaittu arvoissa selvää yhdenmukaisuutta. Niin sanotuista terminaalisisista arvoista heille tärkeimpiä ovat aikaansaamisen tunne, it-

sekunnioitus, viisaus, perheen turvallisuus, vapaus ja tasa-arvo. Vastaavasti instrumentaalisissa arvoissa korostuvat rehellisyys, vastuuntunto, kyvykkyys, älykkyys, avarakatseisuus ja rohkeus. (Rokeach 1979, 59; Kopelman ym. 2004, 206.)

Schwartzin menetelmällä eroja on löydetty selkeämmin. Kaupallisen alan opiskelijat korostavat arvoissaan erityisesti valtaa, suoriutumista ja mielihyvää, kun taas vähemmän universalismia. Myös tekniikan opiskelijoiden arvoprioriteetit ovat varsin vastaavanlaiset kaupallisen alan opiskelijoiden kanssa. Humanistien on todettu priorisoivan tavallista enemmän yhteiskunnallisten olosuhteiden kannalta relevantteja arvoja ja erityisesti universalismia ja hengellisyyttä. Teologian opiskelu taas on yhdistetty positiivisesti perinteisiin ja negatiivisesti mielihyvään ja virikkeisyyteen. Sosiaalialalla sen sijaan nousevat arvohierarkiassa hyvántahtoisuus ja universalismi, kun taas laskevat valta ja suoriutuminen. (Lindeman & Verkasalo 2005, 174; Myyry 2008, 552, 561; Gandal ym. 2005, 1248; Rohan 2000, 260.)

Tutkimusten mukaan korkeamman koulutuksen omaavilla henkilöillä korostuu arvoista varsinkin itseohjautuvuus perinteiden ja yhdenmukaisuuden kustannuksella. Eri-tyisen selvästi tämä toteutuu itsenäiseen ajatteluun ja ongelmanratkaisuun kannustavan koulutuksen maissa, kuten Suomessa. (Verkasalo ym. 2009, 782; Helkama 2015, 95.) On myös havaittu, että mitä korkeammin henkilö on kouluttautunut, sitä vähäisempää henkilökohtaista tärkeyttä hänen voidaan odottaa osoittavan terveyden ja turvallisuuden arvoille (McGuire ym. 2006, 263).

Mielihyvän arvo yhdistetään usein vaatimattomiin tavoitteisiin kouluttautumisen, työuran ja saavutusten suhteen (Knafo & Sagiv 2004, 267). Lisäksi mielihyvää pidetään vähemmän tärkeänä perheeseen liittyen kuin yliopistokontekstissa tai kontekstin puuttuessa, kun taas valta sen sijaan koetaan perheessä ja yliopistossa tärkeämmäksi kuin kontekstin puuttuessa (Wet ym. 2018, 19).

Työelämässä vallitsevia arvohierarkioiden eroavaisuuksia käsittelen vasta seuraavan pääluvun lopuksi.

3 ARVOT TYÖELÄMÄSSÄ

3.1 Työarvo käsitteenä

Työarvoilla on luonnollisesti melko spesifi merkitys, ja niiden voidaankin ajatella olevan eräänlainen yleisten elämänarvojen osajoukko (Terrell & Troilo 2010, 263). Näiden välistä suhteesta vallitsee kuitenkin erilaisia käsityksiä. Yhden näkökulman mukaan arvoilla on tietty kognitiivinen rakenne, joka säilyy varsin muuttumattomana niin yleisellä tasolla kuin työelämän kontekstissa. (Selmer & Littrell 2010, 33.) Toisen näkökulman mukaan työarvot ovat vahvasti peräisin yleisistä arvoista, joita ne heijastavat omaan kontekstiinsa (Roe & Ester 1999, 4–5).

Työarvot tarkoittavat laajojen henkilökohtaisten arvojen ilmentymiä organisatorisessa kontekstissa. Ne ovat siis päämääriä tai asiaintiloja, joita yksilöt pyrkivät työssään saavuttamaan. (Ros ym. 1999, 54; Consiglio ym. 2017, 406; Bates & Chen 2005, 347.) Toisen, samankaltaisen määritelmän mukaan työelämäkontekstin arvoilla viitataan toivotunlaisiin työn olosuhteisiin tai lopputulemiin, jotka vaikuttavat yksilön päätöksentekoon hänen työurallaan (Wöhrmann ym. 2016, 100). Myös Katzell (1964, 346) kuvailee työarvon olevan työhön liittyvä piirre tai vaikutte, joka saa ihmisessä aikaan suhteellisen suurta tyydytystä. Vielä yksi työarvojen lähestymistapa on nähdä ne työtä ja työympäristöä arvioivina standardeina, joiden perusteella ihmiset määrittelevät, mikä on oikein tai tärkeää. Joiltain työarvoilta voidaan vaatia sosiaalista konsensusta, kun taas toisten omaksuminen saattaa olla jokaisen itsensä päätettävissä. (Dose 1997, 227–228.)

3.2 Arvojen ja työn välinen yhteys

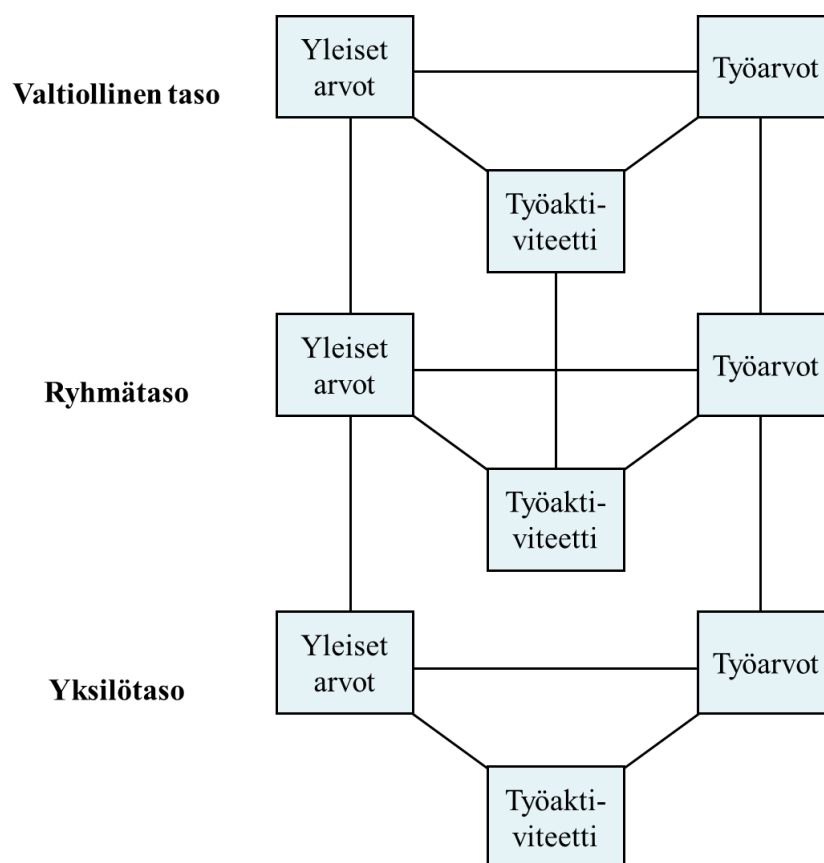
Työ on ihmisten elämässä erityisessä avainasemassa sen toimiessa suurimmalle osalle tärkeimpänä tulonlähteenä sekä olennaisena perustana muun muassa yhteiskunnalliselle osallisuudelle, sosiaaliselle statukselle, kulutukselle, terveydentilalle ja perhe-elämälle. Sen vuoksi työ liittyy erottamattomasti myös arvoihin. (Roe & Ester 1999, 2; Selmer & Littrell 2010, 33.) On myös selvää, että työelämässä tehdyt päätökset ja ratkaisut eivät perustu ainoastaan käsillä olevaan tietoon, vaan niillä pyritään kuvastamaan myös omaa arvomaailmaa. Esimerkiksi irtisanoessaan yrityksensä henkilökuntaa toimitusjohtaja tekee valintansa osittain voiton maksimoinnille ja työntekijöiden edulle kokemillaan painervoilla. (Gandal ym. 2005, 1227–1228; England ym. 1974, 8.)

Työelämässä henkilökohtaiset arvot ja niiden yhteensopivuus organisaation kanssa voivat vaikuttaa muun muassa työntekijän uramenestykseen, tehokkuuteen, motivaati-

oon, työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen, poissaoloihin ja työskentelytapojen turvallisuuteen (Bates & Chen 2005, 347; Elmas-Atay 2017, 117). Kaiken kaikkiaan yhteensopivuudesta puhutaan, kun henkilö ja organisaatio jakavat samankaltaisia fundamentaalisia piirteitä ja/tai kun edes yksi entiteetti tarjoaa, mitä toinen tarvitsee (Kristof 1996, 4–5).

Useat tutkimukset ovat osoittaneet yksilön ilmaisemien yleisten elämänarvojen korreloivan hänen vastaavien työhön liittyvien arvojensa kanssa. On myös mahdollista, että yleiset arvot ovat jossain määrin työperäisiä. Esimerkiksi nykyajan modernit työelämän käytännöt ja standardit voivat korostaa tiettyjä arvoja, jotka lopulta leviävät myös laajempaan kontekstiin. (Roe & Ester 1999, 5; Knafo & Sagiv 2004, 256.) Tutkimusten mukaan työarvot ovat vahvasti peräisin myös omilta vanhemmilta. Sekä isän että äidin henkilökohtaisilla työarvoilla on niihin suuri vaikutus, mutta kasvatuksen suhteen vain äidin osalta on löydetty selkeä yhteys jälkikasvun työarvoihin. (Cemalcilar ym. 2018, 1573–1574.)

Kuvion 4 esittämässä arvojen ja työn yhteyttä kuvaavassa geneerisessä mallissa yhteydet yleisten ja työkeskeisten arvojen sekä työaktiviteettien välillä voivat vaikuttaa molempiin suuntiin, kuten myös muihin tasoihin, joita ovat yksilö, ryhmä ja valtio. Tätä ajatusta tukevat muun muassa sosialisatioteoriat, Weickin Sensemaking-teoria sekä Giddensin rakenteistumisen teoria. Mallin käyttämä työaktiviteetin termi tulee ymmärtää laajassa merkityksessä: ihmisten – niin työssä käyvien kuin työttömien – toimintana, joka jollain tapaa liittyy työhön. (Roe & Ester 1999, 11–12.)



Kuvio 4 Arvojen ja työn yhteyttä yksilö-, ryhmä- ja valtiotasolla kuvaava geneerinen malli (Roe & Ester 1999, 13)

Tieto arvojen edistävistä ja rajoittavista – sekä välittömistä että välillisistä – vaikutuksista työperäiseen toimintaan on hyödyksi työn ja sillä saavutettavien tulosten optimoinnissa. Tätä voidaan tehdä esimerkiksi rekrytoimalla työtehtävän kannalta sopivimman arvomaailman omaava henkilö, saattamalla arvoiltaan samankaltaisia henkilöitä yhteen tai vaihtoehtoisesti pyrkimällä muuttamaan työntekijän arvoprioriteetteja ihanteellisena pidetyn profiilin mukaiseksi tai yhtenäisemmäksi organisaation muiden jäsenten kanssa. Ryhmän sisäisten arvojen yhdenmukaisuus nimittäin vähentää konfliktien todennäköisyyttä ja parantaa yhteistyötä – monista muista jo mainituista positiivisista seurauksista puhumattakaan. (Roe & Ester 1999, 13–14.)

Tutkimuksissa länsimaisten nuorten kohtaaman työttömyyden on todettu vaikuttavan heidän työarvoihinsa, kun he muun muassa uudelleenarvioituaan työn tärkeyttä elämässään edistävät sopeutumistaan senhetkiseen tilanteeseensa ja siten estävät työuransa alkamista tai jatkumista entisestään (Roe & Ester 1999, 15).

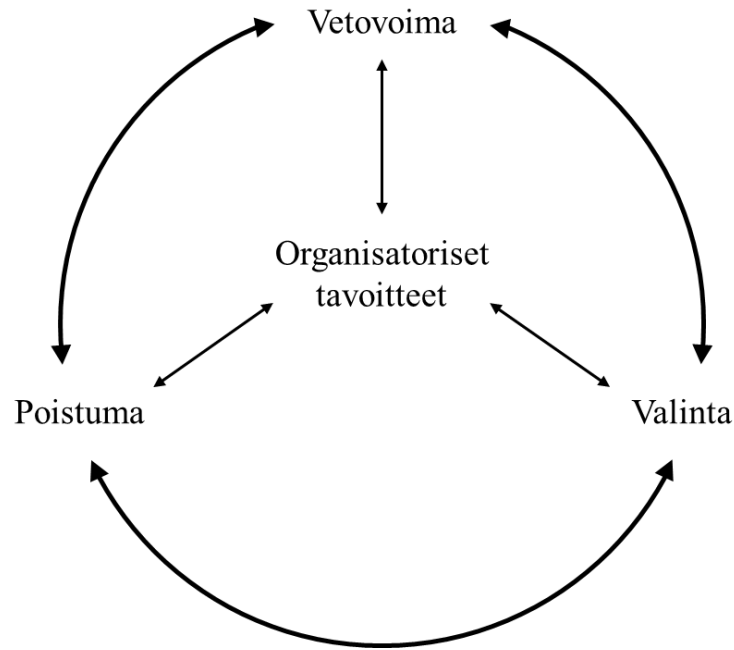
3.3 Organisatoristen arvojen rakentuminen

Organisaatioiden ilmoittamista arvoistaan suurin osa vaikuttaa olevan ylimmän johdon määrittelemiä riippumatta siitä, mitä arvoja työntekijät todellisuudessa edustavat. Useimmiten nämä arvot kertovat lähinnä, mitä johtajat uskovat tai haluavat organisaation edustavan tai toivovat sidosryhmien siitä ajattelevan. Ne ovat siis pikemminkin organisaatioissa noudattamisen arvoisina nähtyjä normeja kuin aitoja mieltymyksiä toimia tietyllä tavalla. (Kabanoff & Daly 2002, 90; Illes & Vogell 2018, 355–356.)

Myös kulttuuriset normit saavat johdon hyvin todennäköisesti painottamaan organisaatiosta viestissään nimenomaan sosiaalisesti hyväksyttäviä ja toivottuja arvoja, mikä johtaa monesti varsin puutteelliseen representaatioon organisaation arvomaailmasta (Bourne ym. 2017, 3). Joskus organisaatioiden julki lausumat arvot eivät ole lainkaan todenmukaisia. Esimerkiksi destruktiivisesta organisaatiokulttuuristaan tunnetuksi tullut, skandaalinomaisesti konkurssiin syöksynyt energiayhtiö Enron määritteli arvoikseen muun muassa kommunikaation ja rehellisyyden. Todellisuudessa yrityksessä toimittiin erittäin salailevasti, vastuuttomasti ja jopa rikollisesti. (Watson ym. 2004, 26.)

Kaikki organisaatiot ovat jonkinlaisten tavoitteiden ja samalla siis myös arvojen ohjaamia järjestelmiä. Alkuperäiset tavoitteet syntyvät organisaation perustaneiden henkilöiden toimesta, ja useat tutkimukset ovat osoittaneet yrittäjien ja muiden johtajien henkilökohtaisten arvomaailmojen läpäisevän muita organisatorisia tasoja vaikuttaen niissä niin kulttuuriin, käyttäytymiseen kuin päätöksentekoon. Kypsässä organisaatiossa tavoitteet, kuten myös niitä noudattavat prosessit ja rakenteet, perustuvat jo kaikkien organisaatiossa toimivien jäsenten käyttäytymiseen. (Schneider 1987, 443; Arieli ym. 2019, 24.)

Voi kuitenkin helposti näyttää siltä, että nimenomaan organisaatiot määrittäisivät niissä työskentelevien ihmisten käyttäytymistä, koska organisaatioita on usein tapana tutkia vasta, kun ne ovat olleet olemassa jo jonkin aikaa. Todellisuudessa organisaatiokäyttäytyminen voikin olla pikemminkin työyhteisön jäsenten käyttäytymistä heille luonnostaan ominaisella tavalla. Organisatorinen samankaltaisuus on selitettävissä sillä, että tietynlaiset alat ja organisaatiot vetävät puoleensa, ottavat palvelukseensa ja saavat sitoutumaan tietyn tyyppisiä ihmisiä, kuten kuvion 5 viitekehys kuvastaa. (Schneider 1987, 440.)



Kuvio 5 Schneiderin (1987, 445) Vetovoima-valinta-poistuma-viitekehys (engl. Attraction-Selection-Attrition Framework)

Vertaillen eri vaihtoehtoja ihmiset arvioivat ammatteja sen perusteella, kuinka hyvin niille mielletyt piirteet sekä niissä dominoivat ihmistyytit ovat yhdenmukaisia heihin itseensä nähden (Smithers 1969, 129; Holland 1976, 533–534). Organisaatioiden arvoilla onkin tapana olla lähempänä saman alan toimijoita kuin sen ulkopuolisia (Tartakovsky & Cohen 2014, 779). Mitä paremmin työnhakija kokee henkilökohtaisten arvojensa vastaavan organisaation esimerkiksi kotisivuillaan esiin tuomaa arvomaailmaa, sitä suurempaa kiinnostusta hän todennäköisesti tuntee kyseistä organisaatiota kohtaan (Harrison & Stone 2018, 313, 322). Tutkimuksen mukaan organisaation arvoilla voi olla jopa palkkaa ja ylenemismahdollisuuksia suurempi merkitys työnhakijan päätöksenteossa (Judge & Bretz 1992, 269).

Ihmiset ovat siis hyvin motivoituneita tekemään uravalintoja ja tavoittelemaan työpaikkoja tai toimenkuvia, joihin he kokevat omien arvojensa sopivan (Judge & Bretz 1992, 262; Gandal ym. 2005, 1246; Wöhrmann ym. 2016, 100; Gorgievski ym. 2018, 457). Ihmisten uravalintoihin vaikuttavat arvojen lisäksi monet muutkin tekijät, kuten kiinnostuksen kohteet, tavoitteet, kyvyt, soveltuvuus, taloustilanne ja läheisten odotukset (Knafo & Sagiv 2004, 256). Nykyajan työurat ovat vielä aiempaa vähemmän rajoitettuja ja enemmän yksilöiden itsensä ohjaamia (Kuron ym. 2015, 997). Ihmisiä harvemmin – ainakaan länsimaisissa yhteiskunnissa – määrätään sattumanvaraisesti organisaatioiden palvelukseen, vaan useimmiten heillä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa siihen, missä he aloittavat tai lopettavat työnsä (Schneider 1987, 439). Sosiaalisilla, taloudellisilla ja

demografisilla muuttujilla on kuitenkin hyvin todennäköisesti ainakin jonkinasteinen rajoittava vaikutus yksilön työpaikan valikoitumiseen (Ronen 1978, 103).

Vaikka organisaatiot rekrytoivat pätevyydeltään hyvin erilaisia henkilöitä vaihteleviin työtehtäviinsä, kuten esimerkiksi myyntiin, logistiikkaan tai taloushallintoon, ovat valitut henkilöt usein muilta henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan jokseenkin samankaltaisia, juuri kyseisiin organisaatioihin sopivia (Schneider 1987, 444). Organisaatioiden rekrytointiprosesseissa otetaan siis huomioon, kuinka hyvin työnhakijoiden esiin tuomat arvot vastaavat organisaation arvoja. Arvomaailmojen yhtäläisyyksien arviointi onkin tärkeää molemmipuolisen adaptaation edistämiseksi. Organisaatiossa työskennellessä sen jäsenen arvot vähitellen myös yhdenmukaistuvat jatkuvan sosialisaaion myötä. (Tartakovsky & Cohen 2014, 770; Avallone ym. 2010, 60–61.) Samankaltaiset arvot parantavat organisaatiossa muun muassa sisäistä viestintää, muiden käyttäytymisen ennakoitavuutta, yhteishenkeä sekä luottamuksen tunnetta (Arieli ym. 2019, 26).

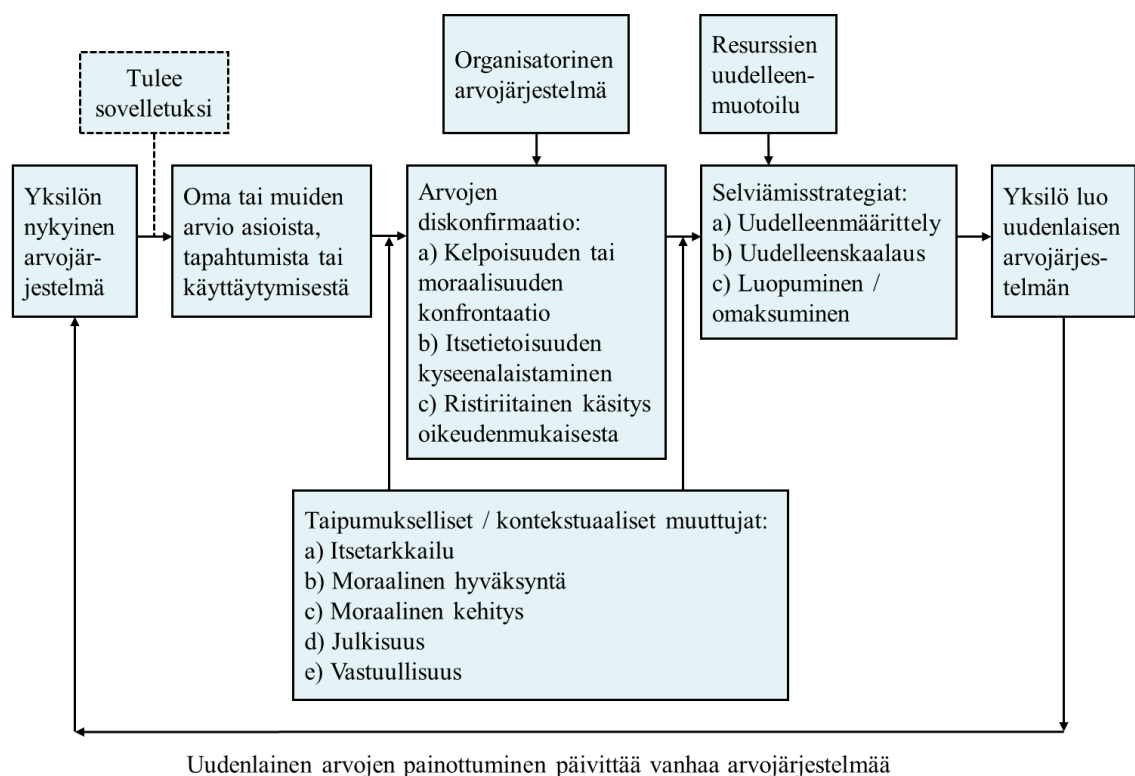
Uusi työ usein vaatii yksilöltä hänen arvomaailmansa, minäkuvansa ja käyttäytymisensä mukauttamista työympäristöön sopivaksi. Erityisesti vastavalmistuneet nuoret eivät monesti ole riittävän tietoisia työelämän realiteeteista, ja he muodostavat epärealistisen korkeita odotuksia tulevaa työpaikkaansa kohtaan. Se taas johtaa työtytymättömyyteen, mikäli tilanteeseen ei kyetä sopeutumaan. Henkilön työarvot ovatkin vähiten vakaat eli varsin alttiit muuttumaan aikuistumisen kynnyksellä, ja pysyvämpiä niistä alkaa tulla erityisesti hänen astuttua vakituisesti työelämään. (Kuron ym. 2015, 992–994.) Työarvot eivät siis välttämättä säily vakaina läpi elämän, vaan ne ovat yleisten elämänarvojen tapaan taipuvaisia muuttumaan kulloistenkin olosuhteiden mukaisiksi (Selmer & Littrell 2010, 43).

Mikäli työntekijän ja organisaation arvomaailmojen välillä koetaan olevan selvää ristiriitaa, on todennäköistä, että työntekijä jättää organisaation tai tulee irtisanotuksi (Tartakovsky & Cohen 2014, 770). Tutkimuksissakin on selvästi todettu, että ihmiset, jotka eivät tunne sopivansa ympäristöön, ovat taipuvaisia jättämään sen. Työntekijä luonnollisesti tuntee olonsa miellyttävämmäksi, kun hän ei joudu työnsä puolesta toimimaan omien arvojensa vastaisesti. Mitä paremmin organisaatio vastaa työntekijän sille asettamia, henkilökohtaisten mieltymystensä mukaisia odotuksia, sitä parempi todennäköisyys on korkeammalle työtyytyväisyydelle ja pidemmälle työuralle. Tämä tarkoittaa samalla sitä, että kun organisaation heikosti omaksuvat työntekijät poistuvat heille mieluisampaan ympäristöön, muodostuu säilyvistä, samantyyppisistä jäsenistä yhä homogeenisempi ryhmä. (Schneider 1987, 442; Elmas-Atay 2017, 118.)

Arvojen yhdenmukaisuuden tärkeys näkyy työelämässä myös henkilökohtaisemmalla tasolla. Työntekijän arvomaailman ollessa samankaltainen hänen esimiehensä kanssa kasvaa todennäköisyys hänen tyytyväisyyteensä ja sitoutumiseensa työpaikkaansa kohtaan (Judge & Bretz 1992, 262). Kun hän tuntee henkilökohtaisesti vastustavansa esimiehellään saamaansa tehtävää, on vaihtoehtona suostua tai olla suostumatta. Suostumalla

työntekijä noudattaa yhdenmukaisuuden ja turvallisuuden arvojaan ja loukkaa itseohjautuvuuttaan, kun taas kieltäytymällä juuri päinvastoin. (Bardi ym. 2009, 914.) Työssään ihmiset yrittävätkin tehtäviensä puitteissa löytää mahdollisuuksia soveltaa hallitsevia arvojaan eri tilanteissa ja erityisesti kohdatessaan epävarmuutta (Ravlin & Meglino 1987, 672).

Kuvion 6 esittämä arvodynamiikkamalli havainnollistaa yksilön arvoihin liittyvää valintaa, tulkintaa, soveltamista sekä uudelleenjärjestelyä organisatorinen konteksti huomioiden. Mallin mukaan oma, muiden tai organisaation toiminta ovat ajoittain ristiriidassa sen kanssa, mitä henkilön käsitys hyvästä on. Henkilö voi joutua kyseiseen tilanteeseen etenkin spesifissä kontekstissa, jossa omat vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset. Työntekijä voi esimerkiksi suostua työpaikallaan huumetestiin, vaikka hän kokisi sen loukkaavan hänen yksityisyyttään. Ulkoisten arvojen noudattamiseen vaikuttavat myös muun muassa itsetarkkailun ja julkisuuden määrä; julkisella tapahtumapaikalla esiintyvä, omaa käyttäytymistään aktiivisesti seuraava henkilö mukautuu toiminnassaan sosiaalisesti hyväksytyihin arvoihin todennäköisemmin kuin vähäistä itsetarkkailua tekevä henkilö yksityisessä ympäristössä. Erilaiset arvokonfliktit aiheuttavatkin usein henkilökohtaisten arvojen ja/tai niiden merkitysten uudelleentarkastelua ja joissain tapauksissa myös uudistumista. (Watson ym. 2004, 30–35.)



Kuvio 6 Arvodynamiikkamalli (Watson ym. 2004, 31)

Lyhyesti tiivistäen organisaatiokäyttäytyminen perustuu kaikista eniten sen jäsenten piirteisiin ja ominaisuuksiin, kun taas vähemmissä määrin esimerkiksi organisaation rakenteeseen, teknologiaan tai toimintaympäristöön. Organisaation puoleensa vetämät, rekrytoimat, jäsenenä pysyvät ja siellä käyttäytyvät ihmiset tekevät organisaatiosta sellaisen kuin se on. (Schneider 1987, 437, 445.) Organisaation omaamat arvot eivät siis ole millään tavoin erillään sen jäsenten arvoista, ja siksi koostamalla työntekijöiden yhteinen arvomaailma saadaan kaikista tarkin käsitys organisaation arvoista (Meglino & Ravlin 1998, 357).

3.4 Arvohierarkioiden eroavaisuudet työelämäkontekstissa

Miesten ja naisten välisten työorientaatioon liittyvien erojen on ajateltu johtuvan heidän erilaisista tavoitteistaan, prioriteeteistaan ja arvoistaan, jotka ovat hyvin pitkälti peräisin työelämän ulkopuolelta, heidän omaksumistaan yhteiskunnan määrittelemistä sukupuolirooleista (Vaus & McAllister 1991, 74). Instituutiot vaikuttavat miesten ja naisten sisäistämien työarvojen lisäksi myös heidän todennäköisyyteensä toimia niiden mukaisesti. Esimerkiksi miehen kanssa samanlaiset työarvot omaavalla naisella on pienempi todennäköisyys päätyä yrittäjäksi. Naisten osuus yrittäjistä onkin miehiä vähäisempi käytännössä maailman jokaisessa valtiossa. (Terrell & Troilo 2010, 261, 279.)

Tutkimuksen mukaan työelämässä miehillä korostuvat naisia enemmän henkilökohtaisen kehityksen arvoulottuvuudesta valta ja suoriutuminen. Naisille taas merkitsevät enemmän yleisen hyödyn ulottuvuuteen kuuluvat hyväntahtoisuus ja universalismi. (Avallone ym. 2010, 72.) Toisen tutkimuksen perusteella miehet kaipaavat työssään enemmän valtaa, yhdenmukaisuutta ja perinteitä, kun taas naiset virikkeisyyttä, itseohjautuvuutta, hyväntahtoisuutta, universalismia ja mielihyvää. Miehillä kaikista tärkein arvo työkontekstissa on valta ja vähiten taas mielihyvä. Naisille eniten merkitystä työssä on itseohjautuvuudella ja virikkeisyydellä, kun taas vähiten perinteillä. (Consiglio ym. 2017, 412–414.)

Ikäluokkia tarkastellessa nuoret painottavat työssään arvoulottuvuuksista erityisesti henkilökohtaista kehitystä, kun taas vanhemmat yleistä hyötyä ja ennallaansäilyvyyttä (Avallone ym. 2010, 72). Nuoret – 18–35-vuotiaat – arvostavat työssään eniten suoriutumista ja mielihyvää sekä vähiten hyväntahtoisuutta, mutta yli 55-vuotiaissa niiden tärkeydet koetaan juuri päinvastaisina. Iällä ei kuitenkaan ole huomattu olevan vaikutusta virikkeisyyden, turvallisuuden, yhdenmukaisuuden tai perinteiden tärkeyteen työelämässä, mikä voi olla osoitus työntekijöiden tarpeesta mukautua nykypäivän alati muuttuviin toimintaympäristön vaatimuksiin. (Consiglio ym. 2017, 414–417.)

Huomionarvoista on kuitenkin se, että Consiglion ym. (2017, 416–417) WVal-menelmällä tehdyssä tutkimuksessa erityisesti mielihyvän arvo on työkontekstiin sovittamisen vuoksi määritelmältään varsin erilainen kuin Schwartzin alkuperäisissä universaaleissa arvoissa, joilla spesifiä kontekstia ei ole. WVal ei siis puhu mielihyvästä esimerkiksi mielihalujen tyydytyksenä tai itsensä hemmotteluna, vaan työn nautinnollisuutena ja yhteensovittamisena muuhun elämään. Se muuttaa ratkaisevasti arvolla tavoiteltavaa päämäärää sekä korrelaatiota muiden arvojen kanssa. Muutokset määritelmiin ovat toisaalta aivan perusteltuja, koska on selvää, että työelämäyhteyteen rajoitettuna arvot pääsevät toteutumaan vain tietyiltä osin ja tietyllä tavoin. Kyseisessä työarvotutkimuksessa mielihyvän läheisimmän arvon havaitaan olevan normaalista poiketen universalismi. Poikkeavaa kehämällille järjestäytymistä ilmenee myös muiden arvojen osalta; turvallisuus siirtyy vallan viereltä varsin kauas kohti universalismia ja yhdenmukaisuus hyväntahtoisuuden luota lähemmäksi valtaa. Yllättävä havainto tutkimuksessa on lisäksi se, että muiden etua ajava hyväntahtoisuus sijoittuu kehällä rinnakkain itsenäistä ajattelua ja päätöksentekoa korostavan itseohjautuvuuden kanssa.

Työhön on ajateltu olevan kolme tapaa orientoitua. Se voidaan nähdä keinona turvata taloudellinen tilanne, tilaisuutena edetä omalla uralla tai itsensä toteuttamisen mahdollistavana kutsumuksena. Nämä orientaatiot näkyvät myös eroavaisuuksina henkilökohtaisen kehityksen ja yleisen hyödyn välisessä arvoulottuvuudessa. Taloudellista tilannetta turvatessa suoriutumisen arvo koetaan vähemmän tärkeäksi, kun uralla edetessä se taas korostuu yhdessä vallan kanssa jättäen universalismin merkityksen vähäisemmäksi. Kutsumuksen osalta enemmän painoarvoa annetaan sen sijaan hyväntahtoisuudelle, mutta melko yllättäen ei kuitenkaan universalismille. (Arieli ym. 2019, 11.)

Arvoista itseohjautuvuudella, suoriutumisella, mielihyvällä ja yhdenmukaisuudella on löydetty olevan vahva positiivinen yhteys yksilön tyytyväisyyteen työtään ja elämäänsä kohtaan (Yahyagil 2015, 2279–2280). Miesten työtyytyväisyys on jossain määrin naisia yleisempää. Sen lisäksi korkeasti kouluttautuneiden on todettu olevan tyytymättömämpiä työhönsä. (Vaus & McAllister 1991, 78, 89.)

Erityyppisillä ammateilla on toisistaan poikkeavia yhteyksiä ihmisten arvoprioriteetteihin. Kirjanpitäjien, sihteerien ja vastaanottovirkailijoiden kaltaisissa konventionaalisissa, luonteeltaan systemaattisissa ja yksiselitteisissä töissä nousevat esiin ennallaansäilyvyyden arvot luoden samalla konfliktin muutosavoimuuden arvoulottuvuuden sekä universalismin kanssa. Konventionaalisten töiden kanssa päinvastainen yhteys arvoihin taas on sekä luovissa että tutkimuksellisissa töissä. Niitä tekevät esimerkiksi kuvataiteilijat, muusikot ja näyttelijät sekä tutkijat, lääkärit ja historioitsijat. Sosiaalisissa töissä, jotka voivat olla esimerkiksi ohjausta, konsultointia tai auttamista, korostuu arvoista erityisesti hyväntahtoisuus, mutta myös universalismi. Liike-elämän tehtävissä, kuten rahoituksen, myynnin ja markkinoinnin parissa, taas vallitsevat suoriutuminen ja valta universalismin ja perinteiden kustannuksella. (Arieli ym. 2019, 8–15; Kasof ym. 2007, 118; Knafo &

Sagiv 2004, 258–262.) Negatiivinen yhteys universalismiin johtuu luultavasti siitä, että liike-elämässä vaaditaan usein muiden suostuttelua, johtamista tai jopa manipulointia materiaalistien päämäärien saavuttamiseksi (Myyry 2008, 552).

Jopa 18 eri alaa vertaileva arvotutkimus toteaa opetuksen sekä sosiaali- ja terveysalan olevan kaikista ihmisorientoituneimpia, kun taas tekniikan ja luonnontieteen alat ovat sitä vähiten. Tekniikan alalla johtotehtävistä kiinnostuneet kuitenkin poikkeavat arvoiltaan muista korkeammalla ihmisorientoitumisellaan. Kyseisellä alalla työltä toivotaan eniten korkeaa palkkaa, turvallisuutta ja mahdollisuutta ilmaista itseään. (Smithers 1969, 129, 133.) Tekniikan ja rakennusalan tehtävissä suurta painoarvoa annetaan universaaleista arvoista perinteille ja mielihyvälle, kun taas vähäistä itseohjautuvuudelle, universalismille ja erityisesti hyvántahtoisuudelle. Sen sijaan sosiaalityön tehtävissä erittäin tärkeinä arvoina pidetään hyvántahtoisuutta ja universalismia, jokseenkin tärkeinä itseohjautuvuutta ja virikkeisyyttä sekä vähiten tärkeinä taas suoriutumista ja valtaa. (Knafo & Sagiv 2004, 259–262; Tartakovsky & Walsh 2018, 118–119.)

Työntekijöihin verrattuna johtajien on havaittu korostavan enemmän henkilökohtaisen kehityksen ja muutosavoimuuden arvoulottuvuuksia, kun taas vähemmän niiden vastaulottuvuuksia eli yleistä hyötyä ja ennallaansäilyvyyttä (Tartakovsky & Cohen 2014, 772). Suhde- ja tehtäväorientoituneilla johtajilla on todettu olevan joitain selkeitä arvoprioriteettieroja. Tehtäväorientoituneet antavat suurempaa painoarvoa suoriutumiselle, kun taas suhdeorientoituneet suosivat turvallisuutta ja hyvántahtoisuutta itseohjautuvuuden ja vallan kustannuksella. (McGuire ym. 2006, 255–256.) Johtavissa asemissa työskentelevien monimuotoisesta joukosta on rehtorien todettu arvostavan muita vähemmän henkilökohtaista kehitystä ja enemmän yleistä hyötyä. Vastaavanlainen arvoprioriteettien painottuminen yleisen hyödyn ulottuvuuteen on todettu myös voittoa tavoittelemattomien organisaatioiden johtajissa verrattuna saman alan voittoa tavoitteleviin toimijoihin. (Arieli ym. 2019, 10–11.)

Yritysten hierarkian alemmilla tasoilla työskentelevät arvostavat työssään eniten turvallisuutta ja universalismia, kun taas vähiten valtaa, jota heillä luonnollisesti on hyvin vähän. Keskijohdossa taas tilanne on päinvastainen, koska siellä korostuvat erityisesti valta ja virikkeisyys, kun taas turvallisuutta, universalismia ja mielihyvää pidetään muita vähäisemmässä arvossa. Ilmeisesti keskijohdossa työskenteleviä houkuttelevat yhä suuremmat haasteet ja korkeampi asema organisaatiossa, vaikka se samalla tarkoittaisikin kilpailuhenkisiä, epävarmoja tai jopa epämieluisia olosuhteita. Korkeimmassa johdossa arvot taas palaavat jo lähemmäs ennallaansäilyvyyden ja yleisen hyödyn arvoulottuvuuksia kohti. Myös merkittävän pitkä työura samassa organisaatiossa saa työntekijän arvostamaan vähemmän valtaa ja virikkeisyyttä antaen yhä enemmän painoarvoa turvallisuudelle. (Consiglio ym. 2017, 416–418.)

Aiemman tutkimustiedon perusteella yrittäjien arvoprioriteetit eivät välttämättä ilmennä erityisen hyvin heidän kulttuureissaan tyypillisesti vallitsevia arvomaailmoja. Näiden erojen avulla onkin pyritty selittämään ihmisten arvoperäisiä yrittäjyysaikeita. Joissain yhteiskunnissa yrittäjäystävälliset arvot vallitsevat vahvemmin kuin toisissa. Mitä vähemmän kulttuuri kannustaa yrittäjyyteen, sitä suurempi merkitys yrittäjäksi ryhtymisessä on yksilön henkilökohtaisilla arvoilla. Samalla yrittäjyys on vähemmän selitettävissä henkilökohtaisilla arvoilla silloin, kun kulttuurin arvot yrittäjyyttä kohtaan ovat suotuisat. Yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset arvot voivat siis kompensoida toisiaan henkilön todennäköisyydessä päätyä yrittäjäksi. (Morales ym. 2019, 246, 258–260.)

Yksilön arvojen perusteella voidaan ennustaa hänen tulevaisuuden työuransa suuntautumista johtotehtäviin tai yrittäjyyteen. Etenkin palkan ja tunnustuksen kaltaisella ulkoisella palkitsevuudella on molemmille suuntautumisille tavallista suurempi merkitys, kun taas turvallisuudella vähäisempi. Sosiaaliset arvot taas nousevat esiin johtotehtäviä tavoittelevissa – päinvastoin kuin yrittäjähenkisissä, jotka puolestaan arvostavat autonomiaa. (Lechner ym. 2018, 67.)

Yrittäjät antavat siis erityistä painoarvoa muutosavoimuuden ja henkilökohtaisen kehityksen arvoulottuvuuksille lukuun ottamatta mielihyvän arvoa, joka yhdessä hyvántahtoisuuden ja universalismin kanssa korostuu yrittäjien ulkopuolelle jäävissä johtajissa. Miesten arvoprioriteeteissa näkyvät naisia vahvemmin yrittäjyyteen orientoituneet arvot, mikä osaltaan myötävaikuttaa yrittäjätoiminnan miesvoittoisuuteen. (Hirschi & Fischer 2013, 225–226; Morales ym. 2019, 244–245, 258; Gorgievski ym. 2011, 215; Gorgievski ym. 2018, 469.) Silti useiden tutkijoiden mukaan yrittäjissä tai muissakaan johtajissa ei ole erityisen selviä arvomieltymyksellisiä eroja miesten ja naisten välillä. Tämän on sanottu johtuvan muun muassa ammatillisesta sosialisatiosta sekä ihmisten omaehtoisista, arvojensa mukaisista uravalinnoista. (Fagenson 1993, 413, 423.)

Rokeachin terminaaliarvoista yrittäjät arvostavat muita johtajia merkittävästi enemmän itsekunnioitusta, vapautta, aikaansaamisen tunnetta ja jännittävää elämää. Muut johtajat taas pitävät yrittäjiä selkeästi tärkeämpänä ystävyyttä, viisautta, pelastusta ja mielihyvää. Instrumentaalisista arvoista yrittäjät painottavat huomattavasti enemmän rehellisyyttä, kunnianhimoa, kyvykkyyttä, itsenäisyyttä, rohkeutta, mielikuvitusta ja johdonmukaisuutta, kun taas muut johtajat lempeyttä, anteeksiantavaisuutta, avuliaisuutta ja itsekuria. (Fagenson 1993, 419–420; Tomczyk ym. 2013, 68.)

Tutkimuksen mukaan yrittäjillä muista huolehtivat terminaaliarvot, kuten maailmanrauha, tasa-arvo, vapaus sekä kansallinen ja perheen turvallisuus, ovat merkittävästi haitaksi yrityksen suorituskyyville liikevaihdon ja henkilöstömäärän kasvuna mitattuna ja verrattuna heihin, joiden arvot keskittyvät enemmän henkilökohtaisen edun tavoitteluun. Vastaavissa instrumentaalisissa arvoissa (anteeksiantavaisuus, avuliaisuus, lempeys, kohdellisuus) vaikutukset suorituskyykyyn ovat sen sijaan positiivisia, kuitenkin merkittävässä määrin vain liikevaihdon osalta. (Tomczyk ym. 2013, 75.)

Universaaleista arvoista valtaa ja suoriutumista arvostavat yrittäjät näkevät muita enemmän yrityksensä menestyskriteerien olevan erityisesti liiketoiminnan tuottoisuus ja kasvu. Kyseisillä arvoilla onkin todettu olevan positiivinen yhteys yrityksen taloudelliseen menestykseen; suoriutumisella lisäksi myös kasvuhakuisuuteen ja innovatiivisuuteen. Muita kansainvälistymään motivoivia arvoja ovat turvallisuus, itseohjautuvuus ja hyvántahtoisuus, kun taas innovatiivisuutta ja luovuutta edistäviä universalismi, itseohjautuvuus ja virikkeisyys. Hyvántahtoisuutta ja universalismia arvostavilla taas korostuvat työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä tyytyväiset asiakkaat ja yhteistyökumppanit. (Gorgievski ym. 2011, 216, 224; Bolzani & Foo 2018, 640, 652–653.)

Yrittäjyyteen kuuluu usein stressiä, epävarmuutta, haasteita ja joskus myös epäonnistumisia, minkä vuoksi yrittäjille erityisen tärkeänä piirteenä pidetäänkin lannistumattomuutta. Kyseisen piirteen on tutkimuksissa tunnistettu olevan yhteydessä niin itseohjautuvuuden, virikkeisyyden, mielihyvän, suoriutumisen kuin universalismin arvoihin. (Manichev ym. 2016, 2.) Yrittäjät, jotka eivät koe onnistuvansa henkilökohtaisten päämääriensä saavuttamisessa, ovat todennäköisempiä lopettamaan liiketoimintansa sen kannattavuudesta huolimatta (Gorgievski ym. 2011, 208).

Koska varsin suuri osa aloittavista yrityksistä epäonnistuu, voi toimintaa edelleen harjoittavien yrittäjien tutkiminen paljastaa erityisesti sellaisia arvoprioriteetteja, joilla on positiivinen vaikutus yrityksen menestykseen. Yrittäjäksi päätyvien ja sellaisina säilyvien arvohierarkiat voivat siis olla jokseenkin poikkeavia toisiinsa nähden. (Gorgievski ym. 2018, 459.) Muun muassa perheyrittysten pitkäikäisyyttä on arvojen osalta onnistuttu selittämään erityisesti universalismilla ja hyvántahtoisuudella, jotka lisäävät organisaation uskottavuutta ja nauttimaan luottamusta sidosryhmissä, mistä seuraa lopulta myös taloudellista menestystä (Gorgievski ym. 2011, 216).

Yleisen hyödyn ulottuvuuden arvoilla on havaittu olevan positiivinen vaikutus aikeisiin työskennellä vielä eläkeiässäkin, oli kyseessä sitten sama tai uusi työnantaja, oma yritys tai vapaaehtoistoiminta. Jokseenkin yllättävää on, että yleisen hyödyn vastakkaisen ulottuvuuden – henkilökohtaisen kehityksen – arvot eivät nähtävästi vaikuta negatiivisesti vapaaehtoistyön eivätkä positiivisesti palkkatyön aikeisiin eläkeiässä. Ennallaansäilyvyyden ulottuvuutta korostavilla todennäköisyys eläkeiän vapaaehtoistyöhön, yrittäjyyteen tai uuden työnantajan palkkatyöhön on pienempi. Muutosavoimuuden ulottuvuus taas tekee vapaaehtoistyöstä todennäköisempää ja samalle työnantajalle työskentelystä epätodennäköisempää, kun eläkeikä koittaa. (Wöhrmann ym. 2016, 107–108.)

Italialaisia, venäläisiä ja keskiaasialaisia yrittäjiä vertailevassa tutkimuksessa ilmenee niin merkittäviä eroja kuin yhtäläisyyksiä arvohierarkioissa. Sekä italialaisille että venäläisille yrittäjille kolme tärkeintä arvoa ovat – seuraavassa järjestyksessä – itseohjautuvuus, valta ja mielihyvä, kun taas keskiaasialaisille itseohjautuvuus, turvallisuus ja hyvántahtoisuus. Vähiten painoarvoa yrittäjät antavat Italiassa perinteille, yhdenmukaisu-

delle ja hyvántahtoisuudelle, Venäjällä perinteille, yhdenmukaisuudelle ja universalismille sekä Keski-Aasiassa perinteille, vallalle ja mielihyvälle. (Manichev ym. 2016, 6–7.)

Verrattuna yleismaailmalliseen normaaliväestöön ovat etenkin venäläis- ja italialaisyrittäjien arvoprioriteetit joiltain osin yllättäviä. Tyypillisesti valta on nimittäin arvohierarkiassa aivan viimeisellä sijalla, kun taas hyvántahtoisuus ja universalismi useimmiten ensimmäisten joukossa. Virikkeisyyskin sijoitetaan normaalisti vähiten tärkeimpien arvojen joukkoon, mutta yrittäjille Venäjällä se on neljännellä, Italiassa viidennellä ja Keski-Aasiassakin kuudennella sijalla. Arvokehältä löytyvä virikkeisyyden vasta-arvo, yhdenmukaisuus, taas putoaa tyypilliseltä sijaltaan venäläis- ja italialaisyrittäjien arvostuksessa jopa neljä sijaa alemmaksi. (Manichev ym. 2016, 6–7.)

Kuten taulukko 7 tuo ilmi, edellä mainitun tutkimuksen kanssa jokseenkin vastaavanlaisia tuloksia on saatu myös yhdysvaltalaisen ja kiinalaisen yrittäjien arvovertailussa, joka sisältää lisäksi muistakin kiinalaisjohtajista koostuvan ryhmän. Virikkeisyyttä nämä yrittäjät arvostavat normaalia huomattavasti enemmän; Yhdysvalloissa se on hierarkiassa viidentenä ja Kiinassa jopa kolmantena – muilla kiinalaisjohtajilla sen sijaan vasta yhdeksäntenä. Samoin myös suoriutuminen nousee kyseisten maiden yrittäjien mielestä jopa toiseksi tärkeimmäksi arvoksi, heti itseohjautuvuuden taakse. Muutkin johtajat Kiinassa sijoittavat suoriutumisen tavallista korkeammalle, mutta eivät läheskään yhtä selvästi kuin yrittäjät. Yhdysvaltalaisyrittäjissä nousee jossain määrin esiin myös mielihyvä sekä kiinalaistenkin korostama valta. (Holt 1997, 496.)

Taulukko 7 Yhdysvaltalaisen ja kiinalaisen yrittäjien sekä muiden kiinalaisten johtajien arvoprioriteetit esitettynä tärkeysjärjestyksissä ja niille annettujen pisteiden keskiarvoina (Holt 1997, 496)

Arvot	Yhdysvaltalaiset yrittäjät		Kiinalaiset yrittäjät		Kiinalaiset johtajat	
Itseohjautuvuus	1.	4,88	1.	5,17	4.	3,83
Suoriutuminen	2.	4,77	2.	4,80	5.	3,82
Hyvántahtoisuus	3.	4,49	4.	3,87	1.	4,41
Mielihyvä	4.	4,41	8.	3,18	10.	2,77
Virikkeisyys	5.	4,21	3.	4,45	9.	2,97
Turvallisuus	6.	4,06	5.	3,73	3.	3,99
Universalismi	7.	3,97	6.	3,70	7.	3,44
Yhdenmukaisuus	8.	3,72	7.	3,21	2.	4,18
Valta	9.	2,81	9.	2,73	8.	3,14
Perinteet	10.	2,21	10.	2,38	6.	3,54

Normaalia vähemmän tärkeinä arvoina yhdysvaltalaiset ja kiinalaiset yrittäjät taas pitävät hyvántahtoisuutta, turvallisuutta, universalismia, yhdenmukaisuutta ja perinteitä eli toisin sanoen yleisen hyödyn ja ennallaansäilyvyyden arvoulottuvuuksia. Tämä siis tarkoittaa samalla sitä, että muutosavoimuus ja henkilökohtainen kehitys ohjaavat melko vahvasti heidän elämäänsä. Mielihyvän merkitys kiinalaisille on tosin hyvin vähäinen. Muiden kiinalaisjohtajien ryhmässä selkein poikkeavuus universaalisti vallitsevaan arvohierarkiaan nähden on heidän kannattamansa ennallaansäilyvyys – etenkin muutosavoimuuden ja universalismin kustannuksella. (Holt 1997, 496.)

Tiivistetysti käyn lopuksi vielä läpi kaikki neljä Schwartzin arvoulottuvuutta yrittäjien näkökulmasta. Henkilökohtaisen kehityksen arvoulottuvuutta painottavat yrittäjät tavoittelevat erityisesti liiketoiminnallista menestystä ja sen myötä saatavaa tunnustusta ja sosiaalista statusta. He ovat usein valmiita käyttämään merkittävästi aikaa ja vaivaa sen saavuttamiseksi. Monet heistä myös pitävät työntekijöiden ja resurssien kontrolloinnista. (Holland & Shepherd 2013, 339.)

Muutosavoimuutta korostavat yrittäjät nauttivat erityisesti yrittäjyyden mahdollistamasta autonomiasta. Heille on tärkeää voida vapaasti vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja -tapoihinsa sekä toimia halutessaan useissakin erilaisissa tehtävissä. He ovat kiinnostuneita oppimaan uutta sekä kehittämään liiketoimintaansa ja tarjontaansa. (Holland & Shepherd 2013, 339–340.)

Yleistä hyötyä arvostavat yrittäjät pyrkivät toimimaan tavalla, jolla on positiivinen vaikutus niin työntekijöiden, sidosryhmien kuin laajemmankin yhteisön elämään sekä ympäristöön. He ovat usein rehellisiä, auttavaisia ja lojaaleja heille, joiden kanssa ovat tekemisissä. (Holland & Shepherd 2013, 340.)

Ennallaansäilyvyyttä kaipaavat yrittäjät taas ovat yleensä maltillisia, päätöksenteossaan varovaisia ja noudattavat mielellään standardeja ja yleisiä käytäntöjä. He haluavat yrityksensä toiminnan säilyvän vakaana ja suhteellisen muuttumattomana, millä voi olla negatiivisia seurauksia, mikäli muutostarpeisiin ei olla valmiita reagoimaan riittävässä määrin. (Holland & Shepherd 2013, 340–341.)

4 ARVOJEN MITTAAMINEN

Arvotutkimukseen tarkoitetuissa menetelmissä on tänä päivänä jo monia eri vaihtoehtoja erilaisten kohderyhmien ja kontekstien kanssa käytettäväksi. Seuraavaksi esittelemäni menetelmät ovat niistä yleisimmät ja tutkielmani aiheen kannalta olennaisimmat.

Arvojen mittaamista tehdään kyselyissä käytännössä kahdella tavalla: joko pisteyttämällä tai sijoittamalla tärkeytensä perusteella tiettyyn järjestykseen. Arvoja tärkeysjärjestykseen laittava kyselymenetelmä soveltuu hyvin yksilön arvoprioriteettien tarkasteluun, koska se muodostaa selvän arvojen välisen hierarkian tekemällä eron kaikkien – myös tärkeydeltään hyvin vastaavanlaisten – arvojen välille. Vastaaja saattaa kuitenkin kokea sen haastavaksi, sillä arvoilla on tapana olla sosiaalisesti erittäin suotavia. Toisaalta juuri siitä syystä moni pitää niiden järjestämistä tarpeellisena. Pisteytys taas sopii laajempien joukkojen vertailuun, koska jokaiselle arvolle annettu pistemäärä on verrattavissa muiden vastaaviin. (Krumm ym. 2013, 537; Consiglio ym. 2017, 409; Judge & Bretz 1992, 269.) Pisteyttämällä saadaan myös tarkasti selville arvojen suhteelliset painoarvot (Schwartz 2012, 12).

Luonnollisesti tutkimuksiin osallistuvat henkilöt eroavat toisistaan vastaustottumuksiltaan. Osa voi pisteyttää suurimman osan arvoistaan hyvinkin tärkeiksi, osa merkityksiltään vähäisiksi ja osa sijoittaa kaikki arvonsa asteikon keskivaiheille. Itse arvojen saamia pisteitä olennaisempaa onkin niiden priorisointi toisiinsa nähden. Käyttäytymiseen ja asenteisiin vaikuttavat nimittäin – kuten Schwartzin kehämalli osoittaa – kussakin kontekstissa olennaisten arvojen kompromissi eikä niinkään yksittäisen arvon tärkeys. Kaksi vastaajaa voivat esimerkiksi molemmat pisteyttää turvallisuuden luvulla neljä. Vaikka kyseisen arvon tärkeys onkin ilmaistu samaksi, on sen prioriteetti selvästi suurempi vastaajalle, joka arvioi muut arvot sitä heikommin verrattuna vastaajaan, joka arvioi muut arvot sitä paremmin. Yksilöllisten vastaustottumusten aiheuttamien eroavaisuuksien eliminomiseksi voidaan kunkin vastaajan pisteyttämästä arvosta vähentää hänen kaikkien vastaustensa keskiarvo. Tällöin arvot tulevat pisteytetyiksi suhteellisten tärkeyksiensä mukaisesti. (Schwartz 2012, 12.)

Ihmiset saattavat olla taipuvaisia näyttäytymään oman ryhmänsä tai yhteiskuntansa arvostamalla tavalla. Joidenkin sosiologien mielestä yhteiskunnalliset arvot eivät niinkään motivoi ihmisiä toimimaan tietyllä tapaa, vaan niitä pikemminkin käytetään oikeuttamaan omaa toimintaa, joka mahdollisesti perustuu kyseisten arvojen ulkopuolisiin tekijöihin. Henkilö saattaa esimerkiksi sanoa menevänsä naimisiin rakkaudesta, vaikka todellisuudessa häntä motivoivat enemmän taloudelliset tai käytännölliset syyt. Muun muassa Suomessakin tehtyjen tutkimusten mukaan tämä taipuvaisuus ei kuitenkaan vaikuta tärkeiksi koettujen henkilökohtaisten arvojen raportoimiseen, eivätkä arvokyselyissä saa-

dut tulokset siten ole sosiaalisten odotusten vääristämiä – varsinkaan vastaamisen tapahtuessa anonyymisti. (Goldsmith ym. 1987, 554; Schwartz ym. 1997, 15–16; Schwartz & Bardi 2001, 271; Matějů ym. 2017, 495.)

Arvotutkimuksille suositellaan asetettavaksi kaksi kriteeriä, jotka kyselyyn saadun vastauksen tulee täyttää tullakseen huomioiduksi. Maksimissaan 80 % kohdista saa olla pisteytetty täysin samoin, ja vain alle 30 % kohdista voi jäädä vastaamatta. (Schwartz & Rubel 2005, 1013.)

4.1 Rokeach Value Survey

Rokeach Value Survey (RVS) sisältää 18 terminaalista ja 18 instrumentaalista arvoa. Terminaaliset arvot, kuten mukava elämä ja maailmanrauha, kuvaavat lopputulemia, kun taas instrumentaaliset, kuten kunnianhimo ja rehellisyys, toimintatapoja. RVS-kyselyyn vastaavan tehtävänä on järjestää nämä molemmat arvojoukot tärkeysjärjestykseen hänen elämänsä ohjaavina periaatteina. (Rokeach 1973, 7, 27–28.) Sen on todettu olevan varsin sopiva menetelmä yksilöiden ja ryhmien arvoprioriteettien mittaamiseen (Johnston 1995, 584).

Valitettavasti RVS-menetelmän taustalla olevan arvojärjestelmän rakenne on heikosti osoitettavissa. Siihen todennäköisenä syynä pidetään kyselyn ordinaalista ja ipsatiivista luonnetta – arvojen asettamista tiettyyn järjestykseen huolimatta siitä, kuinka tärkeitä, merkityksettömiä tai keskenään samanarvoisia ne todellisuudessa ovat. (Johnston 1995, 584.) Osa on myös kritisoinut menetelmää siitä, ettei se sisällä tärkeimmiksi koettuja arvoja riittävän kokonaisvaltaisesti. Erityisesti fyysinen hyvinvointi sekä ihmisoikeudet, kuten yksityisyys ja vapaus, jäävät puuttumaan. (Braithwaite & Law 1985, 250–251, 260.)

RVS-kyselyllä saadut tulokset ovat olleet hyvin yhdenmukaisia Schwartzin teoriaan pohjautuvien menetelmien kanssa. RVS:n arvoille antamat eri termit ovat varsin helposti luokiteltavissa tiettyihin Schwartzin universaaleihin arvoihin kuuluviksi. Esimerkiksi RVS-kyselyissä miehillä korostuneet yhteiskunnallinen arvostus, vapaus sekä mukava ja jännittävä elämä kertovat suoriutumisen, itseohjautuvuuden, mielihyvän ja virikkeisyyden arvostamisesta. Naisilla sen sijaan nousevat esiin ystävyys, tasa-arvo ja pelastus, jotka universaaleina arvoina vastaavat hyväntahtoisuutta, universalismia ja perinteitä. (Schwartz & Rubel 2005, 1012.)

4.2 Schwartz Value Survey

Yksilökohtaisia arvoprioriteetteja selvittääkseen Schwartz kehitti kyselyn, joka tunnetaan nimellä Schwartz Value Survey (SVS). Kyselyssä on kaksi universaalien arvojen erilaisista alakäsitteistä koostuvaa listaa. Ensimmäinen niistä sisältää 30 substantiivina ilmaistua potentiaalisesti toivottavaa lopputulemaa. Jälkimmäisessä listassa taas on 26 tai 27 adjektiivilla ilmaistua potentiaalisesti toivottavaa tapaa toimia. Jokainen näistä kyselyn 56–57 kohdasta ilmaisee yhtä universaalial arvoa tietystä näkökannasta, ja niitä seuraa kulloinkin lyhyt selvennys merkitystä täsmentääkseen. Kyselyssä on arvioitavana esimerkiksi universalismiin liittyen tasa-arvo (yhtäläiset mahdollisuudet kaikille) sekä mielihyvään liittyen nautinto (mielihaluja tydyttämisen). (Schwartz 2012, 10.)

Kyselyyn vastataan arvioimalla mainittujen arvoja kuvastavien lopputulemien ja toimintatapojen tärkeyttä omaa elämää ohjaavina periaatteina. Vastausvaihtoehtoja on kaikkiaan yhdeksän. Asteikon pienin arvo on –1 (vastoin arvojani) ja suurin 7 (äärimmäisen tärkeä), joiden väliin jäävistä sanallisesti on selitetty lisäksi 0 (ei tärkeä), 3 (tärkeä) sekä 6 (erittäin tärkeä). Suurinta osaa arvoista vastaajat pitävät yleensä vähintäänkin hieman tärkeinä, mistä syystä SVS:n asteikko painottuu epäsymmetrisesti asteikon yläpäähän eroja paremmin ilmentääkseen. (Schwartz 2012, 10.)

Kunkin universaalien arvon tulos – vastaajan kokema tärkeys – saadaan selville laskeamalla kaikkien sitä kuvastaneiden kohtien keskiarvo. Eri arvoihin liittyviä kysymyksiä on vaihtelevia määriä johtuen niiden eroavaisuuksista käsitteen laajuudessa. Esimerkiksi universalismia tarkastellaan jopa kahdeksassa kohdassa, kun taas mielihyvää vain kolmessa. Kysely sisältää ainoastaan käsitteitä, joilla on tutkitusti miltei ekvivalentit merkitykset eri kulttuureissa. (Schwartz 2012, 11.)

Koska Schwartzin teoriaan pohjautuvissa tutkimusmenetelmissä arvomieltymykset ovat henkilöiden itsensä raportoimia, on ollut kriittistä osoittaa, että heidän arvonsa myös toteutuvat todellisuudessa ilmoitetun mukaisesti. Kyselyissä annettujen arvoprioriteettien ja käyttäytymisen väliselle systemaattiselle suhteelle löytyykin merkittävä määrä näyttöä ympäri maailman. (Schwartz & Bardi 2001, 270–271.)

SVS-kysely on kaikista yleisin arvotutkimuksessa käytetty menetelmä. Yksityiskohdista ja kokonaisvaltaista tutkimustarvetta ajatellen SVS onkin arvojen perinpohjaisen arvioinnin vuoksi erittäin hyvä vaihtoehto. Useat tutkijat ovat kuitenkin todenneet, että SVS-kyselyn lyhentäminen on tarpeen, jotta se soveltuisi paremmin suurille vastaajajoukoille sekä yhdessä muiden menetelmien kanssa käytettäväksi. (Lindeman & Verkasalo 2005, 170, 177–178.)

4.3 Short Schwartz Value Survey

Alkuperäisestä SVS-kyselystä on tehty selvästi tiivistetympi versio nimeltään Short Schwartz Value Survey (SSVS). SSVS-kyselyssä arvojen pisteytystä on nopeutettu siten, että vastaaja antaa pisteensä suoraan kullekin kymmenelle universaalille arvolle, joista jokaisen sisältöä on selvennetty siihen kuuluvilla alakäsitteillä. Yksi arvioinnin kohteena olevista universaaleista arvoista on siis esimerkiksi valta, jonka kuvaillaan tarkoittavan sosiaalista valtaa, auktoriteettia ja varakkuutta. (Lindeman & Verkasalo 2005, 172.)

SSVS:n kaltaisia yksittäisiin vastauksiin perustuvia mittausmenetelmiä on psykologisissa tutkimuksissa yleensä pyritty välttämään epäluotettavuuteen vedoten. Lindeman ja Verkasalo ovatkin selvittäneet SSVS:n reliabiliteettia ja validiteettia neljällä eri tutkimuksella. Tutkimuksissa tarkasteltiin SSVS-menetelmällä saatujen tulosten korrelaatiota SVS- ja PVQ-menetelmillä saatujen tulosten kanssa, arvokehämällin toteutumista, tutkimuksen toistettavuutta sekä vastaamiseen liittyvää ajansäästöä verrattuna SVS:ään. (Lindeman & Verkasalo 2005, 170, 177.)

Tutkimusten perusteella havaittiin, että kymmenenkohtainen SSVS onnistuu täyttämään sille asetetut kriteerit ja tarjoamaan varteenotettavan vaihtoehdon alkuperäiselle 56–57-kohtaiselle SVS-kyselylle. SSVS-menetelmä osoitti muun muassa hyvää sisäistä konsistenssia, ajallista stabiliteettia, suurimmaksi osaksi merkittävää korrelaatiota SVS- ja PVQ-menetelmillä saatujen tulosten kanssa sekä Schwartzin kehämällin kanssa identtistä arvojen järjestäytymistä. (Lindeman & Verkasalo 2005, 177.)

Koska SSVS käsittelee kutakin universaalialia arvoa vain yksittäisen pisteytyksen perusteella, ei se luonnollisesti mahdollista arvokohtaista sisäisen konsistenssin selvittämistä. Erityisen hyvin SSVS-menetelmä soveltuu kehämällin arvoulottuvuuksien tarkasteluun, eli kun täysin tarkka informaatio ihmisten arvoista ei ole tutkimuksen kannalta edes tarpeen. SSVS sopii erinomaisesti myös tilanteisiin, joissa otoskoko on suuri, tutkimus koostuu eri menetelmistä tai sama kysely täytetään useita kertoja peräkkäin, kuten esimerkiksi muiden ihmisten arvoprioriteetteja arvioidessa. (Lindeman & Verkasalo 2005, 171, 177–178.)

4.4 Portrait Values Questionnaire

SVS:n vaihtoehtoiseksi menetelmäksi kehitetty Portrait Values Questionnaire (PVQ) sisältää 40 sanallista kuvausta erilaisista ihmisistä, joiden sukupuolena ilmaistaan vastaajan oma sukupuoli. Kussakin kohdassa kuvaillaan henkilön tavoitteita, pyrkimyksiä tai toiveita, jotka selkeästi liittyvät yhteen universaaleista arvoista. Esimerkiksi itseohjautuvuutta kuvataan seuraavasti: ”Uusien ideoiden keksiminen ja luovuus ovat hänelle tär-

keitä. Hän mielellään tekee asioita omalla tavallaan.” Valtaa taas käsitellään muun muassa näin: ”Hänelle on tärkeää olla rikas. Hän haluaa omistaa paljon rahaa ja kalliita esineitä.” Kuhunkin henkilökuvaukseen liittyen vastataan kysymykseen ”Kuinka paljon tämä henkilö on sinun kaltaisesi?” Vastausvaihtoehdot ovat väliltä ei lainkaan – erittäin paljon. Kysymys on tarkoituksella muotoiltu niin, että vastaaja vertaa kuvausta itseensä eikä päinvastoin, koska tällöin huomio kiinnittyy vain kuvauksessa mainittuihin seikkoihin. Tässäkin menetelmässä lopulliset tulokset kootaan kunkin arvon saamasta eri henkilökuvausten pisteiden keskiarvosta. (Schwartz 2012, 11–12; Lindeman & Verkasalo 2005, 172.)

PVQ:ssa henkilökohtaiset arvoprioriteetit selvitetään siis tuomatta niitä esiin suoranaisena tutkimuksen aiheena, eli vastaajat eivät ole välttämättä lainkaan tietoisia tekevänsä arvokyselyä, ellei sitä erikseen heille mainita. Universaalien arvojen henkilökohtaiset tärkeudet tulevat ilmi vastaajan ilmaisemien henkilökuvauxsiin samastumistensa pohjalta. Kysely käsittelee arvoja nimenomaan tavoitteiden ja pyrkimysten muodossa eikä henkilökohtaisina piirteinä, koska jälkimmäiset eivät välttämättä anna todellista kuvaa vastaajan arvomaailmasta. Esimerkiksi joku voi ajatella luovuuden olevan tärkeä elämäänsä ohjaava periaate olematta kuitenkaan itse erityisen luova. Yhtä lailla myös luova henkilö voi antaa luovuudelle vain vähäisen merkityksen elämäänsä vaikuttavana arvona. (Schwartz 2012, 11–12; Lindeman & Verkasalo 2005, 177.)

SVS:n tapaan myös PVQ:ssa erot universaalien arvojen käsitteellisissä laajuuksissa on otettu huomioon sisällyttämällä muun muassa kuusi universalismia käsittelevää henkilökuvausta, kun taas vain kolme liittyen virikkeisyyteen, mielihyvään ja valtaan. PVQ-kyselyä voidaan hyödyntää eri kulttuureissa, koska vastaajan arvioitavaksi annettavien kuvausten merkitykset ovat niissä yhtäläisiä. SVS:n vaihtoehtoisena menetelmänä sen avulla voidaan myös arvioida Schwartzin arvoteorian mittaustavasta riippumatonta paikansapitävyyttä. (Schwartz 2012, 11–12.)

PVQ-menetelmä soveltuu tutkimaan erityisesti henkilöitä, joilla SVS-kyselyyn tarvittavan abstraktin ajattelun kyky on tavallista heikompi, kuten alle 15-vuotiailla lapsilla, senioreilla, puutteellisen eli käytännössä ei-länsimaisen koulutuksen saaneilla sekä heikommin kehittyneiden maiden syrjäseutujen asukkailla (Lindeman & Verkasalo 2005, 171; Schwartz 2012, 11). Joillekin ihmisille ei välttämättä ole muutenkaan helppoa ilmaista arvoprioriteettejaan suoraan, vaan he onnistuvat tuomaan ne kunnolla ilmi vasta epäsuorin menetelmin, kuten kertomalla asenteistaan, todennäköisestä käyttäytymisestään sekä suosimastaan tavasta elää (Rohan 2000, 267).

PVQ:sta on olemassa myös lyhyempi, 21-kohtainen versio suuria, valtakunnallisia otoksia varten, jolloin kyselyn vaatimaa vastausaikaa on tarpeen rajoittaa. Vaikka kyselyn supistaminen voi jossain määrin heikentää tutkimuksen luotettavuutta, osoittaa PVQ:n lyhyempikin versio hyväksyttävää merkitysten yhtäläisyyttä eri kulttuurien välillä sekä huomattavaa ennustevaliditeettia. (Schwartz 2012, 12.)

4.5 Work Values Questionnaire (WVQ)

Erityisesti työarvojen tutkimukseen on kehitetty menetelmä nimeltä Work Values Questionnaire (WVQ), joka perustuu Schwartzin kymmeneen universaaliin arvoon. Kyseiset arvot ovat muunneltu sisällöltään työelämäkontekstiin sopiviksi (taulukko 8). WVQ-kysely sisältää yhteensä 30 lyhyttä – kolme kutakin universaalia arvoa kuvaavaa – toteamusta työelämätilanteesta. Vastaajan tehtävänä on arvioida samastumisensa kyseisiin toteamuksiin asteikolla 1–5 (ei lainkaan kaltaistani – erittäin paljon kaltaistani). Kyselyn kohdat alkavat sanoin ”Hänelle on tärkeää...” ja jatkuvat esimerkiksi seuraavasti: ”menestyä työssään”, ”kohdata miellyttäviä ja viihdyttäviä tapahtumia työpaikallaan”, ”olla käytettävissä, kun kollegat tarvitsevat hänen apuaan” ja ”olla henkilö, joka on vastuussa ja kertoo muille, mitä tehdä”. (Avallone ym. 2010, 62–64.)

Taulukko 8 Universaalit arvot työelämäkontekstissa Work Values Questionnairen (WVQ) mukaan (Avallone ym. 2010, 62–63)

Universaali arvo	WVQ-määritelmä työarvona
Suoriutuminen	Henkilökohtaisen menestyksen saavuttaminen ja kompetenssin osoittaminen kulttuurisiin ja kontekstuaalisiin standardeihin nähden.
Valta	Sosiaalisen statuksen, arvovaltaisen aseman, vaikutusmahdollisuuksien sekä ihmisten ja resurssien kontrollin tavoittelemineen organisaatiossa.
Hyväntahtoisuus	Aktiivinen pyrkimys työssä kohdattujen ihmisten hyvinvoinnin parhaaksi toimimalla rehellisesti, vilpittömästi, avuliaasti ja vastuullisesti.
Universalismi	Kollegoihin ja muihin työssä kohdattuihin ihmisiin kohdistuvan suvaitsevaisen, ymmärtäväisen, arvostavan ja suojelevan suhtautumisen omaksuminen.
Turvallisuus	Järjestyksen, vakauden, sopusoinnun ja turvallisuuden varjeleminen työn fyysisessä ympäristössä, ihmissuhteissa ja toiminnassa.
Perinteet	Työelämässä vallitsevien perinteisten tapojen ja käytäntöjen mukainen toiminta ja niihin sitoutumisen vahvistaminen.
Yhdenmukaisuus	Mukautuminen työelämän sääntöihin, odotuksiin ja sosiaaliseen paineeseen osoittamalla itsekuria ja ”lojaalisuutta” vanhempien ehdotuksille sekä rajoittamalla tai mukauttamalla omia toimia, valintoja, taipumuksia, toiveita ja vaikutteita.

Itseohjautuvuus	Itsensä ilmaiseminen, itsenäinen ajattelu ja päätöksenteko sekä luovuuden ja älykkyyden hyödyntäminen ja osoittaminen omassa työssä.
Virikkeisyys	Työn innostavuus kokemalla sen parissa haasteellisuutta, uutuudenviehätystä, uteliaisuutta ja uuden löytämistä.
Mielihyvä	Työn nautinnollisuus, viihdyttävyys, miellyttävyys sekä sekaantumattomuus yksityiselämään ja vapaa-aikaan.

Alustavan tutkimuksen perusteella WVQ vaikuttaa validilta ja luotettavalta kyselymenetelmältä. Sen avulla on saatu Schwartzin teorian mukaista näyttöä arvojen järjestäytymisestä kehämallin muotoon myös työelämäkontekstissa. Menetelmä kaipaa kuitenkin vielä lisätutkimuksia, esimerkiksi Schwartzin SVS- tai PVQ-kyselyn kanssa rinnakkain käytettynä samaa otosta tutkittaessa. (Avallone ym. 2010, 70.)

4.6 Work Values Questionnaire (WVal)

Toinen Work Values Questionnaire (WVal) perustuu myös Schwartzin universaalien arvojen teoriaan sovitettuna työelämäkontekstiin (taulukko 9). Siinä vastaajat järjestelevät viiden joukkoina annettuja, arvoja kuvaavia esimerkkejä sen mukaan, kuinka tärkeinä he pitävät niitä omassa työssään. Vastaajan arvioitavana ovat muun muassa kollegoistaan huolehtiminen (hyväntahtoisuus), vapaus päättää tekemisistään (itseohjautuvuus), mahdollisuus ohjata muiden toimintaa (valta) sekä kaikille taattu työturvallisuus (turvallisuus). Yhteensä kysely sisältää 50 esimerkkiä, joista jokainen kuuluu osaksi tiettyä universaalista arvoa. Kustakin arvosta annettu esimerkkien määrä vaihtelee kolmen ja seitsemän välillä johtuen niiden erilaajuisista sisällöistä. (Consiglio ym. 2017, 410–411.)

Taulukko 9 Universaalit arvot työelämäkontekstissa Work Values Questionnairen (WVal) mukaan (Consiglio ym. 2017, 410)

Universaali arvo	WVal-määritelmä työarvona
Suoriutuminen	Kykyjen ja tuotosten ansiosta saatuna tunnustuksena ilmenevä henkilökohtainen menestys työpaikalla.
Valta	Sosiaalinen status ja arvovalta töissä ilmaistuna johtavalla roolilla ja vaikutusvallalla.
Hyväntahtoisuus	Omistautuminen toimimaan läheisten työtovereiden hyväksi sekä sopusointuisten ja tukea tarjoavien suhteiden luominen työpaikalla.

Universalismi	Organisaation kaikkiin jäseniin kohdistuva reiluus, kunnioitus ja syrjinnän vastaisuus sekä yhteiskuntavastuulliset käytännöt.
Turvallisuus	Turvallisuus, vakaus, terveys ja riskien välttäminen työolosuhteissa.
Perinteet	Organisaation perinteiden, kulttuurin ja toimintatapojen kunnioittaminen, omaksuminen ja levittäminen.
Yhdenmukaisuus	Organisaation johdon odotuksiin ja normeihin myöntyminen ja sopeutuminen sekä henkilökohtaisista pyrkimyksistä luopuminen organisatorisen järjestyksen varjelemiseksi.
Itseohjautuvuus	Itsenäinen ajattelu ja päätöksenteko, uuden luominen, tutkiminen ja vapaus valita työskentelytapansa työpaikalla.
Virikkeisyys	Monipuolisuus, uutuudenviehätys ja haasteet työtilanteissa ja -kontekstissa.
Mielihyvä	Työn nautinnollisuus ja yhteensopivuus viihteellisten ja vapaa-ajan kiinnostusten kanssa.

Vasta yhden tutkimuksen perusteella saadut tulokset ja niistä tehdyt johtopäätökset vaativat tuekseen vielä runsaasti lisänäyttöä useista erilaisista otoksista, jotta työarvojen tavasta organisoitua voidaan puhua riittävällä varmuudella (Consiglio ym. 2017, 417–418). Samoin myös itse WVal-menetelmän soveltuvuutta ja sisällöllistä kattavuutta tarvitsee testata tulevaisuudessa.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Kvantitatiivinen lähestymistapa

Tutkimukseni perustuu kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimusmenetelmään. Tämä tarkoittaa ilmiön kuvaamista numeerisen tiedon pohjalta, tarvittaessa havainnollistettuna taulukoilla tai kuvioilla. Menetelmä soveltuu hyvin olemassa olevan tilanteen kartoitukseen, eri asioiden välisten suhteiden ja erojen selvittämiseen sekä ilmiöissä tapahtuneiden muutosten todentamiseen. Niiden taustalla olevien syiden löytämistä yleisesti kuvaileva kvantitatiivinen tutkimus ei kuitenkaan kovin hyvin mahdollista, vaan se tapahtuu parhaiten laadullisen tutkimuksen keinoin. Määrällinen menetelmä vastaa erityisesti kysymyksiin mikä, missä, paljonko, kuinka moni ja kuinka usein, joihin vastauksen saaminen edellyttää riittävän edustavaa ja numeerisesti suurta otosta. (Heikkilä 2014, 15; Vilkkä 2007, 13–14.)

Riittävä otoskoon suuruus riippuu useista tekijöistä, kuten perusjoukon eli tutkimuskohteena olevan joukon sisäisestä hajonnasta, tulosten yksityiskohtaisuudesta ja tavoittelavasta luottamustasosta. Otoksoolle on kuitenkin olemassa tiettyjä viitearvoja. Suppeaa kohderyhmää kokonaistasolla tarkasteltaessa otoskoon tulee olla vähintään 100 tilastoyksikköä eli tutkimustietoa tuottavaa yksikköä, jolta tietoa kerätään. Mikäli perusjoukossa on keskenään vertailtavia ryhmiä, on riittävä otoskoko 200–300, kunkin ryhmän osalta kuitenkin vähintään 30 tilastoyksikköä. Otos on edustava, kun se sisältää perusjoukon mukaisia ominaisuuksia samassa suhteessa. Hyväkään otos ei kuitenkaan koskaan kykene kuvaamaan koko perusjoukkoa täydellisellä tarkkuudella, vaan aina tietyllä todennäköisyydellä. (Heikkilä 2014, 12–13, 31–32, 40–43.)

5.2 Aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät

Tutkimukseni aineisto on kerätty markkinoinnin alalla toimivan entisen työpaikkani, Oy TuloksenTuplausToimisto Ab:n (myöhemmin Tuplaamo), sähköpostilistalle kuuluvilta ihmisiltä. Tuplaamon sähköpostilistaa on kerätty elokuusta 2009 lähtien, ja se koostuu yrityksen entisistä ja nykyisistä asiakkaista, oppaan, äänikirjan tai muun vastaavan materiaalin tilanneista sekä Markkinointi-iltamiin, Myynti-iltamiin tai muihin yrityksen toteuttamiin koulutuksiin osallistuneista, listalle liittymislupansa antaneista henkilöistä. Listalla on varmasti jonkin verran tavoittamattomia henkilöitä, jotka eivät esimerkiksi käytä enää sähköpostia, jolla kyseiselle listalle on aikanaan liittynyt. Sähköpostilistalta on kuitenkin vuosien varrella poistettu Tuplaamon toimesta ihmisiä, jotka eivät viestejä ole enää yli vuoteen avanneet. (Lahti 2019.)

Tuplaamon toiminnan luonteesta johtuen yrityksen sähköpostilista sisältää erityisen paljon yrittäjiä ja yleensäkin työelämässä mukana olevia suomalaisia henkilöitä. Koska yritys sijaitsee Tampereella, painottuu sähköpostilista luonnollisesti enemmän Pirkanmaan alueelle, mutta ei kuitenkaan erityisen huomattavasti. Esimerkiksi aiemmin mainitut Tuplaamon järjestämät Markkinointi- ja Myynti-iltamat ovat nimittäin kiertäneet ympäri Suomen kymmeniä eri paikkakuntia tavoittaen jopa 9700 kävijää. (Lahti 2019.)

Ennen aineistonkeruun aloittamista varmistin sähköisen kyselyni toimivan vaivattomasti eri laitteilla, kuten myös kaikilla yleisimmillä verkkoselaimilla. Sen lisäksi kyselyni täyttämistä testasivat etukäteen kaksi työkaveriani sekä muutama lähituttavani. Heikkilän (2014, 58) mukaan riittävä testaaajien määrä on 5–10 henkilöä. Koska kaikki testaaajat pitivät kyselyäni selkeänä, mielekkäänä ja riittävän lyhytkestoisena, oli se valmis julkaistavaksi sellaisenaan. Kaikki testivastaukset poistin järjestelmästä ennen virallista aineistonkeruuta.

Torstaina 17.1.2019 lähetin sähköpostilistalle ensimmäisen viestini (liite 1), jossa ilmoitin olevani Tuplaamolla töissä ja toivovani vastaanottajalta osallistumista työelämän arvomaailmoja koskevaan pro gradu -kyselyyni (liite 2). Kerroin kyselyni sisältävän ainoastaan monivalintakysymyksiä, joihin vastaaminen tapahtuu anonymisti. Koko kyselyni koostui siis niin sanotuista suljetuista eli strukturoiduista kysymyksistä, jotka tarjoavat vastaajalle valmiit vaihtoehdot, joista hän valitsee vastauksekseen yhden tai useamman (Heikkilä 2014, 49). Painotin saateviestissäni myös sitä, että vastauksia tullaan tarkastelemaan ja vertailemaan ainoastaan ryhminä ja niistä saatuina keskiarvoina. Viestini lopussa oli Webropolilla tekemääni kyselyyn johtava linkki sekä maininta sen sulkeutumisesta 28.1.2019 klo 20.

Tämä ensimmäinen viesti lähetettiin 6383 henkilölle, ja kyselyn päättymispäivään mennessä sen avasi heistä 2352 henkilöä, joista lopulta 623 avasi kyselylinkin. Viestin avanneiden osuus on hyvin samaa luokkaa muiden samaiselle sähköpostilistalle lähetettyjen viestien kanssa. Keskiviikkona 23.1.2019 lähetin uuden, edellisen kaltaisen, mutta enää viiden päivän vastausaikaa korostavan viestin heille 4026 henkilölle, jotka eivät ensimmäistä viestiä olleet päätyneet siihen mennessä vielä avaamaan. Heistä tämän uuden viestin avasi kyselyn päättymispäivään mennessä 500 henkilöä, joista kyselylinkkiä klikasi 152.

Kaiken kaikkiaan kyselyyni vastaamisen aloitti 629 henkilöä. Heistä vain yksi jätti sen täyttämisen kesken, joten vastauksia tuli lopulta 628. Tarkastettuani saamani aineiston poistin vastauksista viisi. Arvotutkimuksissa suositellaan, että maksimissaan 80 % kohdista saa olla pisteytetty täysin samoin, ja vain alle 30 % kohdista voi jäädä vastaamatta (Schwartz & Rubel 2005, 1013). Samanlaisten pisteytysten perusteella hylkäsin neljä vastausta: kahdessa kaikille kymmenelle arvolle oli annettu sama pistemäärä ja kahdessa kaikille muille paitsi yhdelle. Vastaamatta jääneitä kohtia ei ollut, koska en antanut siihen

kyselyssäni mahdollisuutta. Monessa kysymyksessä vastaajalla oli kuitenkin mahdollisuus valita ”En osaa sanoa”, jota kuitenkin hyvin vähän lopulta käytettiin. Viides hylkäämäni vastaus oli mitä ilmeisimmin järjestelmävirhe. Kyseinen vastaus oli nimittäin kailta osin täysin identtinen juuri samaan aikaan tulleen toisen vastauksen kanssa. Lisäksi tässä kopiona tulleessa vastauksessa alkamis- ja päättymisaika olivat minuutilleen samat, minkä mahdollisuus on erittäin epätodennäköinen näin laajassa kyselyssä. Tyypillinen vastausaika oli noin 3–5 minuuttia.

Laatukriteerit täyttäneitä vastauksia oli siis lopulta 623. Heistä valitsin tutkimuskohteeni yrittäjät, koska he muodostivat vastaajajoukossa selvän enemmistön 340 vastauksellaan, minkä lisäksi yrittäjien arvojen tutkiminen on jäänyt tähän asti hyvin vähäiselle huomiolle (Morales ym. 2019, 242–243). Päätöstä puolsivat vahvasti myös johtamisen ja organisoinnin pääainevalintani sekä lähes kuusivuotinen henkilökohtainen yrittäjätaustani. Muu vastausaineisto ei kuitenkaan jää tutkimuksessani täysin hyödyntämättä, sillä Suomen yrittäjien sisäisen vertailun lisäksi tarkastelen myös heidän poikkeavuuttaan suhteessa ylempiin ja alempiin toimihenkilöihin, työntekijöihin ja työttömiin.

Arvoja mittaavista menetelmistä valitsin tutkimukseeni itse suomentamani, yhdeksänportaista (0–8) asteikkoa käyttävän Short Schwartz Value Survey -kyselyn, joka on tiivistetty versio alkuperäisestä ja maailmanlaajuisesti yleisimmin käytetystä Schwartz Value Surveystä. Tutkimusten perusteella tämä melkein kuusi kertaa alkuperäistä lyhyempi SSVS-kysely on osoittautunut erittäin kelvolliseksi ja SVS:n kanssa yhdenmukaisia tuloksia tuottavaksi kyselymenetelmäksi. Se soveltuu erityisen hyvin omani kaltaisiin tutkimuksiin, joissa otoskoko on suuri ja tutkimus koostuu laajemmastakin kokonaisuudesta. (Lindeman & Verkasalo 2005, 170–178.) Kyselyssäni selvitän nimittäin melko runsain määrin vastaajien demografisia ja työhön liittyviä taustatietoja, koska niiden perusteella tutkin heidän arvohierarkioissaan ilmeneviä eroavaisuuksia.

Yksilöllisistä vastaustottumuksista aiheutuvien eroavaisuuksien eliminoimiseksi vähensin kunkin ryhmän universaalille arvolle antamista pisteistä kaikkien arvojen muodostaman keskiarvon. Tällöin ne ovat tarkasteltavissa suhteellisten tärkeyksiensä mukaisesti – eli juuri niin kuin Schwartzin kehämälli arvojen dynaamisine suhteineen esittää. (Schwartz 2012, 12.) Käytännössä tämä tarkoittaa siis sitä, että positiiviset pisteet kertovat keskimääräistä tärkeämmistä arvoista ja negatiiviset vähemmän tärkeitä. Mitä suurempi luku on, sitä enemmän se tulee priorisoiduksi muihin arvoihin nähden. Saatujen pistemäärien lisäksi esitän arvohierarkkiset erot taulukoissani tärkeyteen perustuvien sijoitusten muodossa, kuten myös selkeän kokonaiskuvan antavina sädekaavioina, jotka tunnetaan myös tutkakaavioina. Tarkastelen kutakin taustatekijää – kuten esimerkiksi ikää, tulotasoa tai työympäristöä – kerrallaan vertailemalla sen sisältämiä ryhmiä keskenään sekä peilaten tuloksia myös koko yrittäjäotoksessa vallitseviin arvoprioriteetteihin ja aiempiin, tiedossani oleviin tutkimustuloksiin.

5.3 Perusjoukon eli suomalaisyrittäjien esittely

Perusjoukkoni eli joukko, josta pyrin otantatutkimuksellani saamaan mahdollisimman tarkkaa tietoa (Heikkilä 2014, 12–13), muodostuu Suomen yrittäjistä. Suomessa yrittäjien määrä on säilynyt 300 000 hengen tuntumassa viimeiset parikymmentä vuotta. Korkeimmillaan määrä oli vuonna 2015, jolloin suomalaisyrittäjiä oli 335 000, kun taas vähimmillään, vuonna 2005, heitä oli 290 000. Vaikka yrittäjien määrä onkin pysynyt melko vakaana, on yrittäjä rakenteessa havaittavissa selvä muutos. Maatalousyrittäjien määrä on nimittäin laskenut merkittävästi, mutta samalla yhä useampi on päätenyt työllistämään itsensä. (Sutela & Pärnänen 2018, 13, 17.)

Kaikista työllisistä yrittäjien osuus on ollut viime vuosikymmeninä noin 12–14 %, ja tällä hetkellä se on hieman alle 13 % (Sutela & Pärnänen 2018, 13). Suomen maakuntia vertaillessa yrittäjien osuus työllisistä on suurin Etelä-Pohjanmaalla, jossa heidän osuutensa on yli 15 %. Seuraavilla selkeillä kärkisijoilla ovat Etelä-Savo ja Keski-Pohjanmaa. Suhteellisesti vähiten yrittäjiä on Uudellamaalla – hieman yli kahdeksan prosenttia työllisistä. Loppujen maakuntien osalta luku on melko yhtäläinen, noin 10,5–12,5 %. (Katainen 2016.)

Miesyrittäjien määrä on Suomessa naisiin verrattuna noin kaksinkertainen. Työnantajayrittäjissä sukupuoliero on suurempi kuin itsensä työllistäjissä: työnantajayrittäjistä on miehiä 74 % ja naisia 26 %, kun taas itsensä työllistäjistä miehiä 61 % ja naisia 39 %. Vain kaksi prosenttia suomalaisyrittäjistä on alle 25-vuotiaita. Eniten edustettuna ovat 45–54-vuotiaat 27 % osuudellaan, jota varsin lähellä ovat myös ikäryhmät 55–64 (24 %) ja 35–44 (21 %). Jopa 34 % suomalaisyrittäjistä on ollut päätoimisena yrittäjänä yli 20 vuotta elämästään; 10–19 vuotta toimineitakin joukkoon lukeutuu 25 %. Yrittäjistä 15 % omaa perusasteen, 46 % keskiasteen ja 41 % korkean asteen koulutuksen. Palkansaajiin verrattuna yrittäjien koulutus rakenne on kokonaisuudessaan hieman matalampi. (Sutela & Pärnänen 2018, 13, 20, 30.)

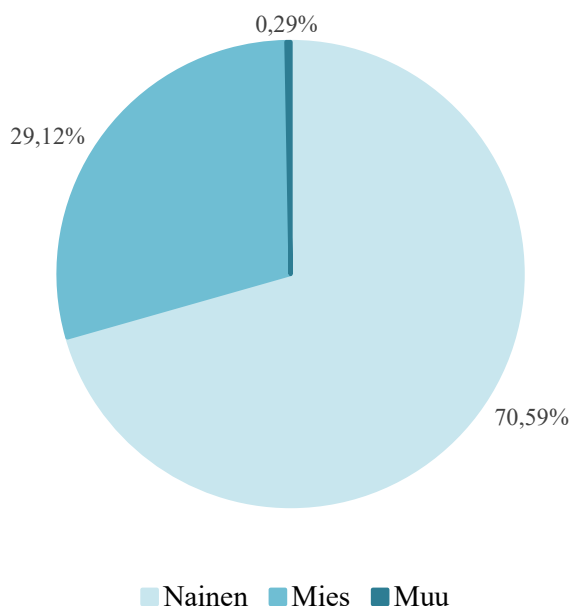
Noin neljä viidestä suomalaisyrittäjästä on avio- tai avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa; työnantajayrittäjissä se on hieman yleisempää kuin yksinyrittäjissä. Alle 18 vuoden ikäisiä lapsia on yrittäjien kotitalouksista 44 prosentissa. Ero työnantajien ja itsensä työllistäjien välillä on melko suuri, jopa 13 prosenttiyksikköä työnantajien hyväksi. Siinä missä 9 % palkansaajien puolisoista on yrittäjiä, on yrittäjien puolisoista jopa 26 % myös yrittäjiä. Suomessa yrittäjäyys siis kasautuu jossain määrin samoihin kotitalouksiin, ja varsin usein puoliset voivatkin olla yhtiökumppaneita. (Sutela & Pärnänen 2018, 24–25.)

Suurin osa suomalaisyrityksistä on hyvin pieniä. Yrittäjistä 171 000 eli yli puolet on itsensä työllistäjiä. Työnantajayrittäjistä jopa 69 % työllistää korkeintaan viisi työntekijää; yli 50 työntekijää taas on vain muutamalla prosentilla, eikä 21–50 henkeä työllistävien-

kään osuus ole kuin 4 %. Toimialoista rakentaminen, tukku- ja vähittäiskauppa sekä ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta kattavat melkein puolet Suomen työnantaja- ja yksinyrittäjäistä. Muita melko merkittäviä aloja ovat muun muassa teollisuus, kuljetus ja varastointi sekä terveys- ja sosiaalipalvelut. (Sutela & Pärnänen 2018, 14, 21–22.)

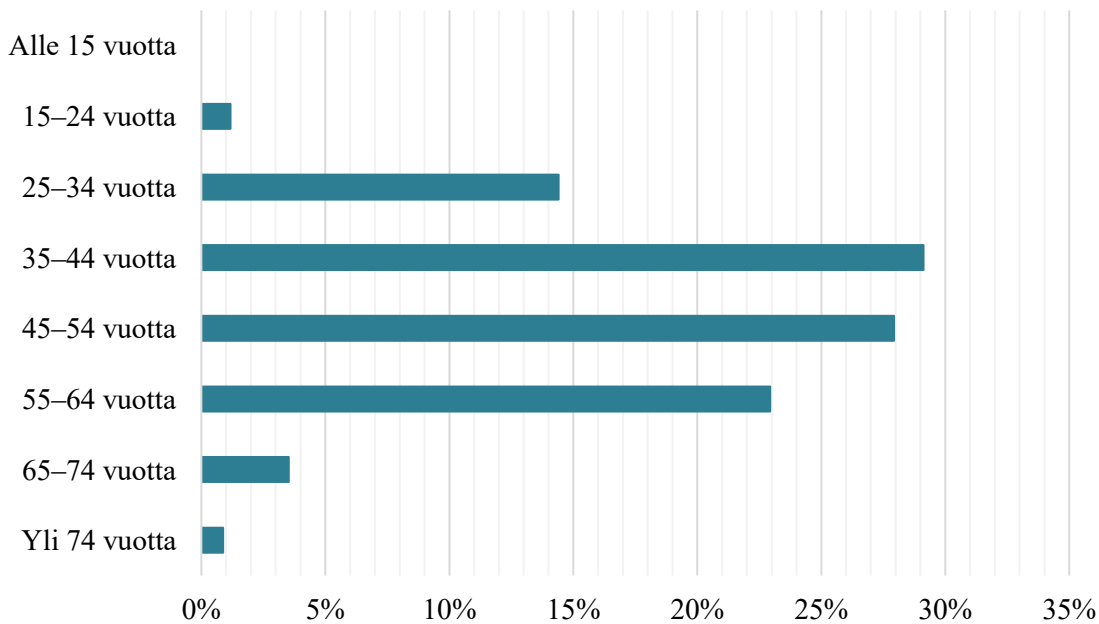
5.4 Tutkimusotoksen laatu

Tutkimukseni otoksena on 340 kyselyyni vastannutta suomalaisyrittäjää. Määrällisesti se ylittää hyvin tutkimukselleni annetun 200–300 tilastoyksikön vähimmäissuosituksen (Heikkilä 2014, 43). Tutkimukseeni osallistuneista 240 on naisia, 99 miehiä ja yksi ilmoittaa sukupuolensa olevan jokin muu (kuvio 7). Miesten ja naisten suhde on otoksesani jokseenkin päinvastainen verrattuna perusjoukkoon (Sutela & Pärnänen 2018, 13). On mahdollista, että kyselyä varten käyttämälleni sähköpostilistalle kuuluu enemmän naisia kuin miehiä, mutta aiempien kokemusteni perusteella pidän todennäköisenä osasyynä myös sitä, että keskimäärin naiset ovat miehiä halukkaampia ottamaan vapaaehtoisesti ja palkkiotta osaa tutkimuksiin.



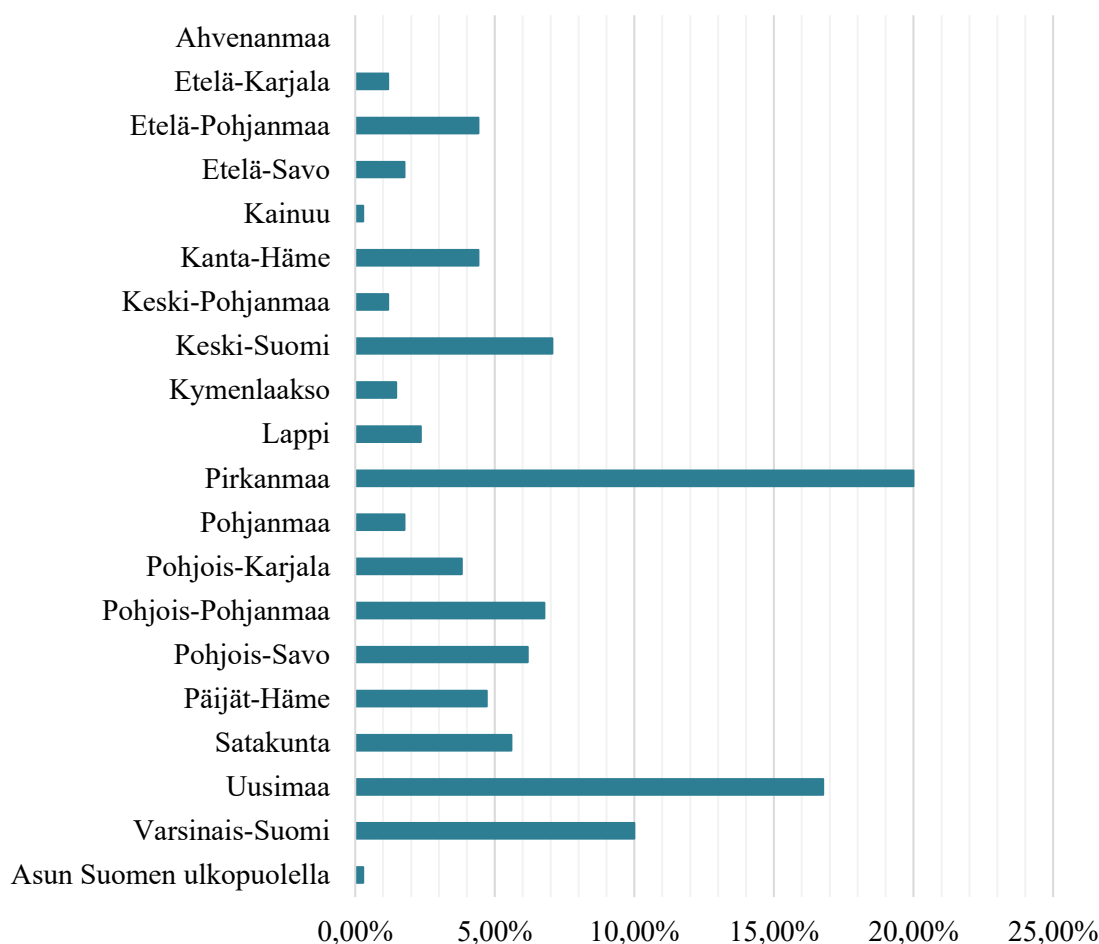
Kuvio 7 Tutkimusotoksen sukupuolijakauma

Kuviossa 8 esitettävältä ikäjakaumaltaan tutkimusotokseni kuvastaa hyvin Suomen yrittäjiä (Sutela & Pärnänen 2018, 20). Eroja ilmenee lähinnä kahdessa ikäryhmässä: 35–44-vuotiaita kuuluu tutkimukseeni tavallista enemmän, kun taas yli 64-vuotiaita vähemmän, mikä tekee otoksestani vain hieman perusjoukkoa nuoremman. Nuorempaan keski-ikään lienee syynä erityisesti aineiston kerääminen sähköpostilistaa käyttäen, kuten myös itse kyselyn sähköinen toteutus.



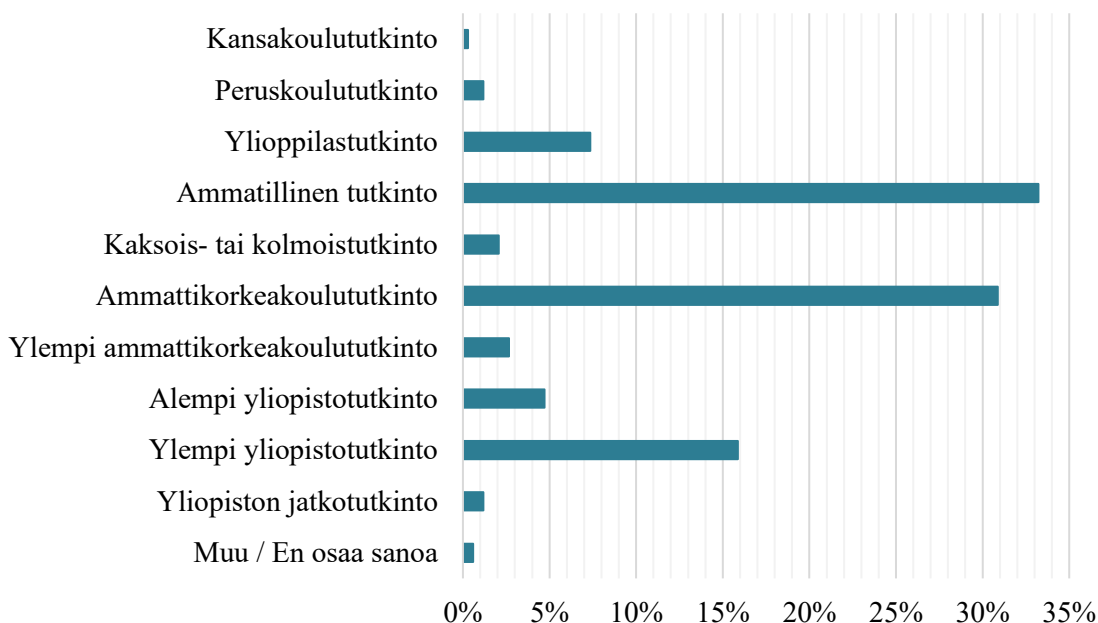
Kuvio 8 Tutkimusotoksen ikäjakauma

Manner-Suomen maakunnat ovat kaikki jossain määrin edustettuina tutkimuksessani, kuten kuviosta 9 ilmenee. Yksikään ahvenanmaalainen yrittäjä ei vastannut kyselyyni, ja vain yksi ilmoitti asuvansa ulkomailla. Maakuntien vastaajamäärissä esiintyvä vaihtelu mukailee melko hyvin kyseisten alueiden erilaisia väkilukuja ja yrittäjäyysastetta (Katainen 2016). Pirkanmaa kuitenkin on 20 % osuudellaan varsin selvästi yliedustettuna, mikä oli myös odotettavissa, koska aineisto on kerätty Tampereella toimivan yrityksen kontakteilta. Jossain määrin tämä näkyy myös Pirkanmaan lähimaakuntien merkittävämpinä osuuksina.



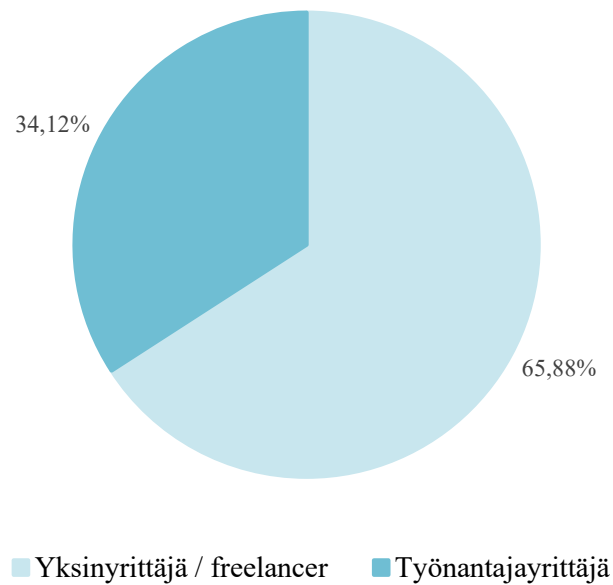
Kuvio 9 Tutkimusotoksen maakuntajakauma

Tutkimusotoksessani yrittäjien selvästi yleisimmät korkeimmat tutkinnot ovat ammatillinen ja ammattikorkeakoulututkinto, mitä havainnollistaa kuvio 10. Myös ylemmän yliopistotutkinnon omaavia on suhteellisen runsaasti. Keskiasteen eli lukion tai/ja ammatillisen koulutuksen käyneitä on otoksessani oikeassa suhteessa perusjoukkoon nähden. Muuten otos painottuu enemmän korkeakoulutettuihin, joita on yli puolet vastaajista, kun perusjoukossa heitä on noin neljä kymmenestä. Pelkän perusasteen koulutuksen saaneiden osuus otoksessani on vain puolitoista prosenttia, kun heidän todellinen edustuksensa Suomen yrittäjissä on itse asiassa jopa kymmenkertainen. (Sutela & Pärnänen 2018, 20.)



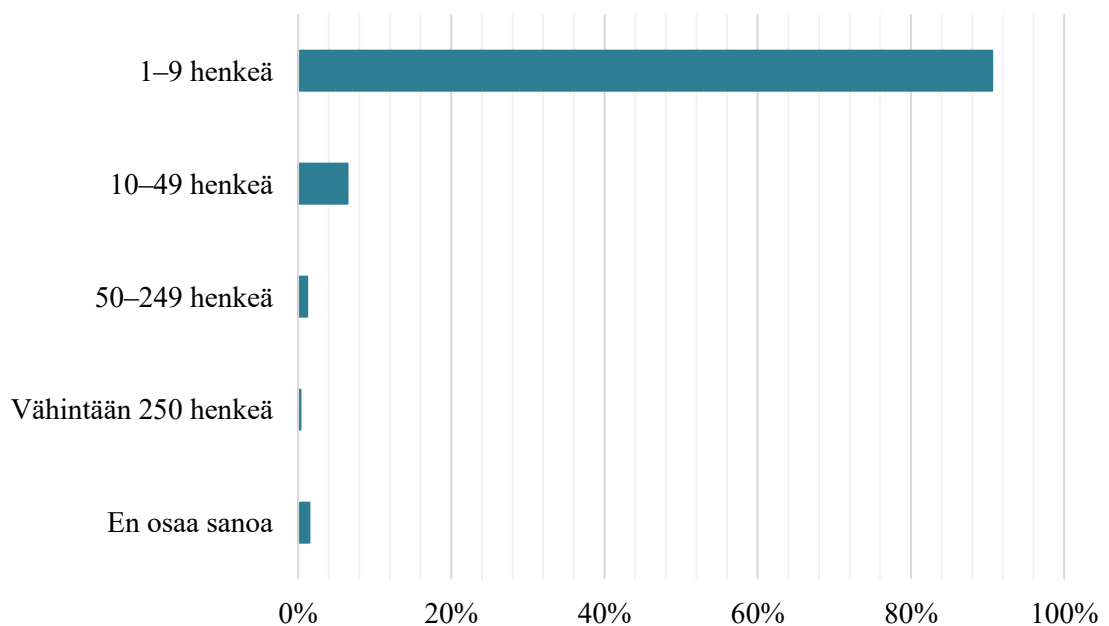
Kuvio 10 Tutkimusotoksen tutkintojakauma korkeimpaan suoritettuun tai tällä hetkellä suoritettavaan tutkintoon perustuen

Tutkimusotoksessani yksinyrittäjien osuus suhteessa työnantajayrittäjiin (kuvio 11) on noin kymmenen prosenttiyksikköä suurempi kuin perusjoukossa. Koska Suomessa sukupuoliero miesten hyväksi on selvästi pienempi yksinyrittäjissä kuin työnantajayrittäjissä, selittää tämä otoksessani ilmenevä yrittäjyyden muodon suhteellinen poikkeama osaltaan aiemmin käsittelemääni naisten suurehkoa edustusta. (Sutela & Pärnänen 2018, 14, 20.) Sen vaikutus on kuitenkin varsin vähäinen.



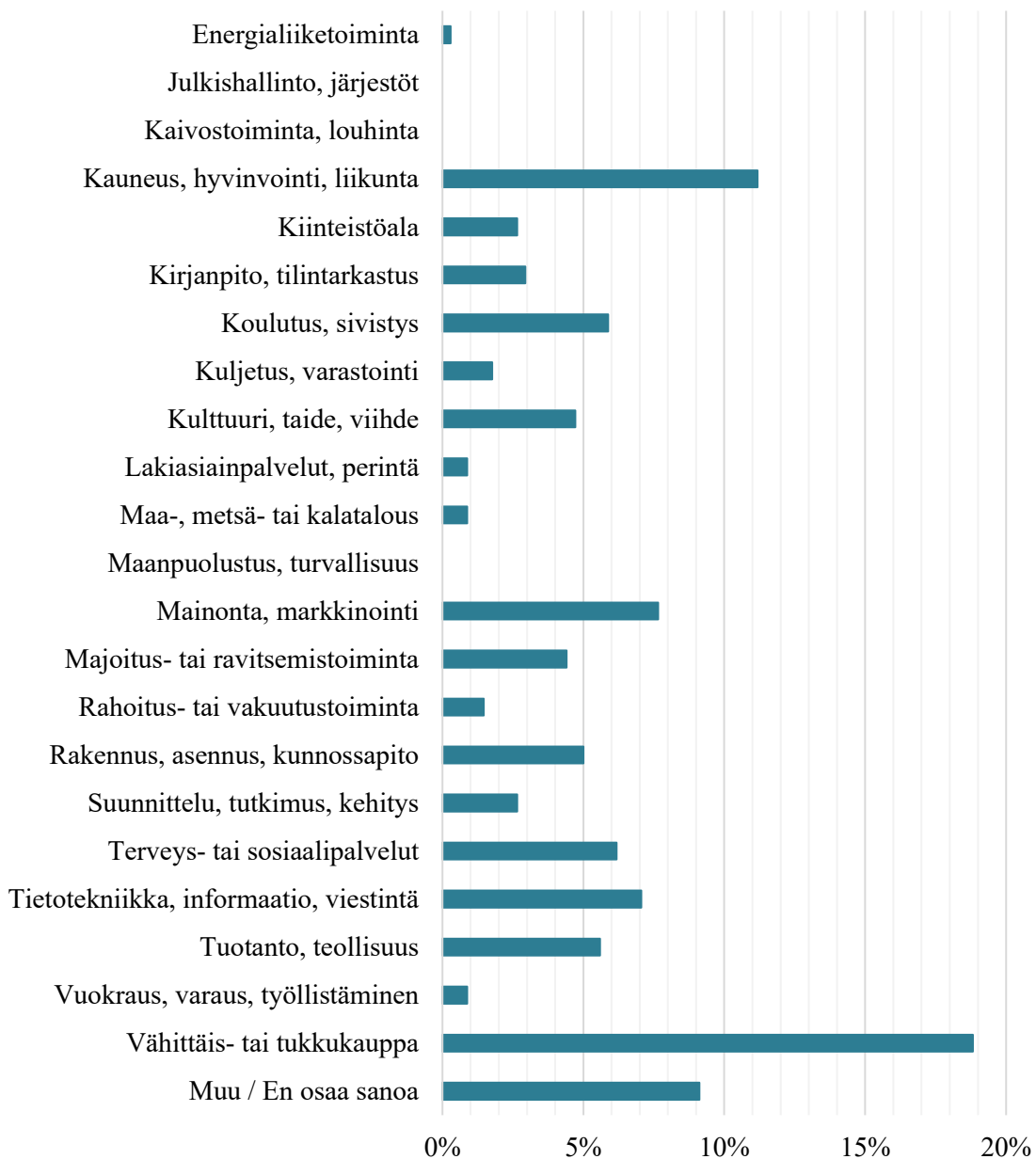
Kuvio 11 Tutkimusotoksen yrittäjyysmuodon jakauma

Tutkimukseeni osallistuneiden yrittäjien organisaatiot edustavat hyvin koko Suomen organisaatioiden kokoluokkaan perustuvaa suhdetta. Ainoastaan vähintään 50 henkeä työllistävien suuryritysten osuus jää suhteellisen kauas perusjoukon lukemasta. Noin puoleltoista prosentin sijaan niiden yhteinen osuus olisi saanut olla muutaman prosentin luokkaa. Kuten kuviosta 12 näkee, otokseni koostuu perusjoukon tapaan pääosin pienistä yrityksistä. (Sutela & Pärnänen 2018, 14, 21.)



Kuvio 12 Tutkimusotoksen edustamien organisaatioiden kokoluokkajakauma

Kyselyyni vastanneet yrittäjät edustavat hyvin erilaisia toimialoja (kuvio 13), joista selkeästi yleisin on vähittäis- ja tukkukauppa, joka jossain määrin ylikorostuu perusjoukkoon nähden. Muita normaalia enemmän esiintyviä aloja otoksessani ovat mainonta ja markkinointi, koulutus ja sivistys sekä kauneus, hyvinvointi ja liikunta. Maa-, metsä- tai kalatalouden alalla toimivia yrittäjiä taas on Suomessa jopa 18 %, mutta otoksessani heidän edustuksensa jää vain alle prosenttiin. Myös rakennusosalalla toimivien yrittäjien osuus saisi olla otoksessani yli kaksi kertaa suurempi. (Sutela & Pärnänen 2018, 22.) Suurimmat syyt näihin poikkeamiin ovat mielestäni hyvin naisvaltainen otos sekä aineistonkeruu markkinointitoimiston sähköpostilistaa käyttäen.



Kuvio 13 Tutkimusotoksen edustamien organisaatioiden toimialajakauma

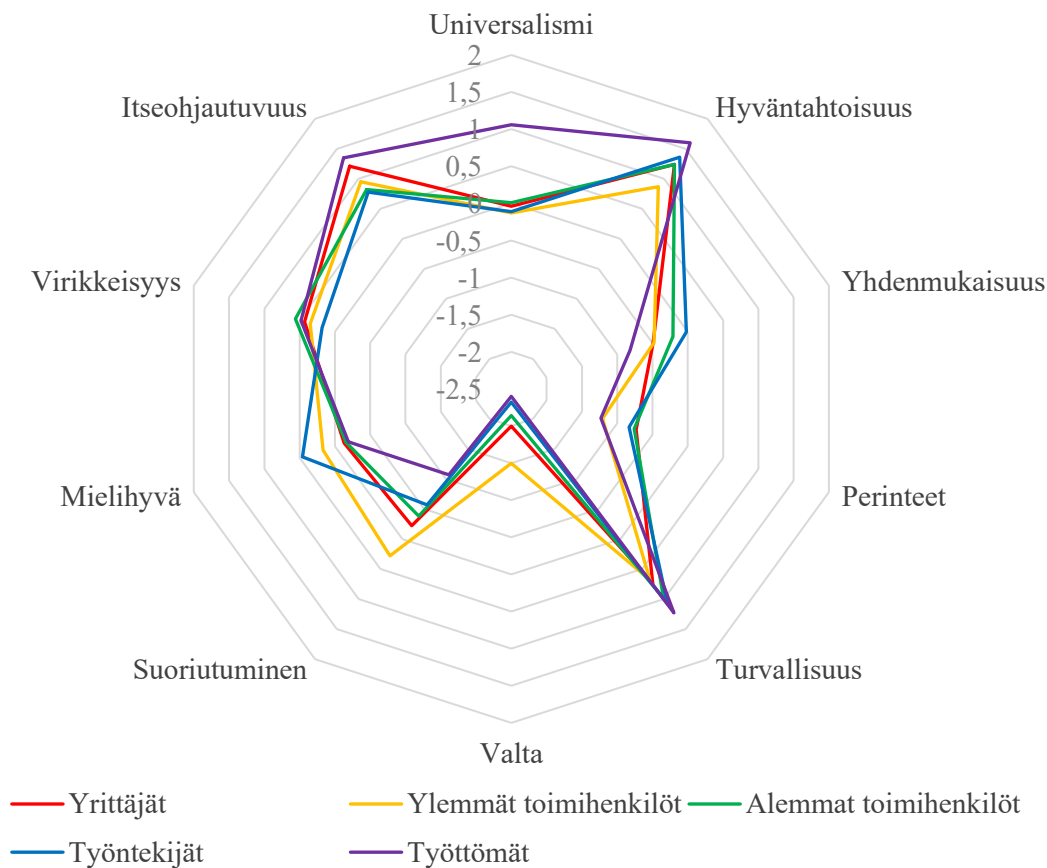
6 TUTKIMUKSEN ANALYSOINTI

6.1 Suomen yrittäjien arvohierarkian poikkeavuus

Ennen kuin syvennyn tarkastelemaan suomalaisyrittäjien sisäisiä arvohierarkioiden eroavaisuuksia, käyn ensin läpi, kuinka heidän arvonsa poikkeavat tyypillisestä universaalisti vallitsevasta arvohierarkiasta (Schwartz 2012, 15–16) sekä sen lisäksi Suomen ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä, työntekijöistä ja työttömistä (taulukko 10; kuvio 14). Kyseinen ryhmittely perustuu Tilastokeskuksen (1989) sosioekonomisen aseman luokitukseen. Vertailuni ulkopuolelle jäävät muun muassa opiskelijat ja eläkeläiset, jotka eivät saamiltani vastaajamääriltä olleet riittävän suuria. Suomalaisilla aiemmin mitattuihin arvohierarkioihin voidaan tuloksia verrata käyttämällä aiemmin esittämäni taulukkoa 3.

Taulukko 10 Universaalisti yleinen arvohierarkia (Schwartz 2012, 15–16) verrattuna Suomen yrittäjiin, ylempiin ja alempiin toimihenkilöihin, työntekijöihin ja työttömiin

Universaalisti yleinen arvohierarkia	Yrittäjät		Ylemmät toimihenkilöt		Alemmat toimihenkilöt		Työntekijät		Työttömät	
1. Hyväntahtoisuus	1.	1,24	2.	0,87	1.	1,24	1.	1,36	1.	1,60
2. Universalismi	5.	−0,04	7.	−0,13	5.	0,01	7.	−0,11	4.	1,06
3. Itseohjautuvuus	2.	1,21	1.	0,95	3.	0,82	3.	0,78	2.	1,35
4. Turvallisuus	3.	0,74	3.	0,68	2.	0,99	2.	1,08	3.	1,23
5. Yhdenmukaisuus	8.	−0,49	8.	−0,48	7.	−0,21	6.	−0,02	7.	−0,82
6. Mielihyvä	6.	−0,13	6.	0,17	6.	−0,16	4.	0,46	6.	−0,19
7. Suoriutuminen	7.	−0,22	5.	0,28	8.	−0,38	8.	−0,57	8.	−1,07
8. Perinteet	9.	−0,73	9.	−1,21	9.	−0,76	9.	−0,83	9.	−1,23
9. Virikkeisyys	4.	0,43	4.	0,35	4.	0,56	5.	0,18	5.	0,48
10. Valta	10.	−2,00	10.	−1,50	10.	−2,14	10.	−2,32	10.	−2,40
	n = 340		n = 86		n = 47		n = 89		n = 24	



Kuvio 14 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio arviprioriteeteista Suomen eri sosioekonomisissa asemissa

Vertailu osoittaa, että universaalisti yleinen arvohierarkia toteutuu jokseenkin heikosti niin Suomen yrittäjissä kuin muissa sosioekonomisissa asemissa. Selvästi suurin ero näkyy virikkeisyydessä, jota yksikään suomalaisryhmä ei sijoita lähellekään universaalisti yleistä yhdeksättä sijaa. Universalismin suhteen tilanne on lähes päinvastainen: yleismaailmallisesti toteutuvalta toiselta sijaltaan se pääsee muissa vertailuryhmissä parhaimmillaan neljänneksi, mutta vielä useammin vasta viidenneksi tai seitsemänneksi. Kolmas melko selkeä ero ilmenee yhdenmukaisuudessa, jonka universaali sija on viides, mutta vertailtavissa sosioekonomisissa asemissa vasta seitsemännen tienoilla. Havaintoni ovat yllättäviä myös siksi, että Helkaman (2015, 103–104) mukaan väestöä yleisesti tarkastelevissa tutkimuksissa Suomi menee kaikkien muiden EU-jäsenmaiden edelle universalismin arvostuksessa, minkä lisäksi myös yhdenmukaisuus saa Suomessa tyypillistä vahvempaa kannatusta.

Virikkeisyyden suomalaisyrittäjiltä saamaa korkeaa arvostusta kuitenkin tukee tutkimus, jonka mukaan myös venäläiset yrittäjät sijoittavat sen arvohierarkiassaan neljänneksi, italialaiset viidenneksi ja keskiaasialaiset kuudenneksi. Lisäksi virikkeisyyden vasta-arvon, yhdenmukaisuuden, selvä pudotus tyypilliseltä sijaltaan näkyy kyseisessä tutkimuksessa, jossa Venäjällä ja Italiassa sen merkitys yrittäjille vähenee vielä enemmän

kuin Suomessa. (Manichev ym. 2016, 6–7.) Toisen tutkimuksen mukaan yhdysvaltalaisyrittäjilläkin virikkeisyys on viidennellä ja yhdenmukaisuus kahdeksannella sijalla. Suomalaisista kuitenkin selvästi poiketen he sijoittavat suoriutumisen jopa toiseksi ja turvallisuuden vasta kuudenneksi. (Holt 1997, 496.) Tutkimuksessani hieman epäselväksi virikkeisyyden ja yhdenmukaisuuden osalta jää silti se, miksi muutkin sosioekonomiset ryhmät sijoittavat ne hyvin yrittäjämäisesti. Osasyynä voi mahdollisesti olla, että otokseni lähde vetää puoleensa varsin yrittäjähenkisiä ihmisiä, vaikkei heillä omaa liiketoimintaa toistaiseksi olisikaan.

Parhaiten yleismaailmallisesta arvohierarkiasta tuloksissani toteutuvat vähiten tärkeä valta, tärkein hyvántahtoisuus ja kuudentena oleva mielihyvä. Suomalaisryhmissä yhdeksäntenä olevan perinteiden arvon voidaan myös katsoa täsmäävän varsin hyvin universaaliin kahdeksanteen sijaan, koska yhden sijan ero on selitettävissä virikkeisyyden merkittävällä nousulla perinteitä tyypillisesti heikommasta asemastaan. Muista arvoista turvallisuus ja itseohjautuvuus saavat universaalisti hieman pienemmän painoarvon, kun taas suoriutuminen useisiin ryhmiin verrattuna jokseenkin suuremman.

Tulosteni perusteella hyvántahtoisuus koetaan Suomessa tärkeimmäksi arvoksi kaikissa sosioekonomisissa asemissa lukuun ottamatta ylempiä toimihenkilöitä, joilla itseohjautuvuus menee sen edelle. Yrittäjillä ja työttömällä itseohjautuvuus tulee toisena, kun taas alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä kolmantena turvallisuuden saadessa suuremman painoarvon. Yrittäjät, ylemmät toimihenkilöt ja työttömät sen sijaan arvostavat turvallisuutta kolmanneksi eniten. Kolme tärkeintä arvoa ovatkin kaikissa sosioekonomisissa asemissa samat – ainoastaan niiden järjestys vaihtelee.

Virikkeisyyttä pitävät neljänneksi tärkeimpänä arvonaan yrittäjät sekä ylemmät ja alemmat toimihenkilöt, kun työntekijöillä ja työttömällä se tulee vasta viidentenä. Työntekijöille virikkeisyyttä enemmän merkitsee mielihyvä ja työttömille taas universalismi. Kaikki muut kuin työntekijät sijoittavat mielihyvän vasta kuudenneksi. Yrittäjien ja alemmien toimihenkilöiden arvohierarkiassa universalismi on vain sijan alempana kuin työttömällä, mutta ylemmällä toimihenkilöillä ja työntekijöillä sen arvostus on jo kolme sijaa työttömiä alaisempi.

Suoriutuminen merkitsee selvästi eniten ylemmille toimihenkilöille, jotka sijoittavat sen viidenneksi; yrittäjillä se on seitsemäntenä ja muilla ryhmillä vasta kahdeksantena. Yhdenmukaisuutta ylemmät toimihenkilöt ja yrittäjät arvostavat ryhmistä vähiten sijoittamalla sen kahdeksanneksi, kun taas alemmilla toimihenkilöillä ja työttömällä se tulee seitsemäntenä ja työntekijöillä jo kuudentena. Arvohierarkian kahdessa viimeisessä sijoituksessa ei ilmene ryhmien välillä eroja: valta on viimeisenä ja perinteet sen edellä.

Varsinkin vallan saamista pisteistä voidaan kuitenkin huomata, että ylemmille toimihenkilöille sen suhteellinen tärkeys on selvästi suurempi kuin työttömille. Näiden kahden ryhmän tulokset ilmentävät muutenkin hyvin sitä, kuinka työttömät kykenevät tekemään merkittävämpiä tärkeyteen liittyviä eroja arvohierarkiansa sisällä. Kyselyä täyttyessä se

tarkoittaa siis tärkeiden arvojen arvioimista erityisen korkeilla pisteillä ja vähemmän tärkeitä erityisen matalilla. Ylemmät toimihenkilöt taas ovat käyttäneet arvioinnissaan vähemmän ääripäitä kuvaavia pisteitä tai ehkä vielä suuremmalla todennäköisyydellä ryhmän sisällä yksilöiden arvoprioriteeteissa on enemmän vaihtelua, eivätkä he siten ole niistä yhtä yksimielisiä kuin esimerkiksi työttömät.

Arvoulottuvuuksina tarkastellessa korostuvat yrittäjissä muutosavoimuus ja henkilökohtainen kehitys, ylemmissä toimihenkilöissä varsin vahvasti henkilökohtainen kehitys, alemmissa toimihenkilöissä maltillisemmin ennallaansäilyvyys lisättynä arvokehän vastapuolen virikkeisyydellä, työntekijöissä erityisen tärkeän mielihyvän täydentämä ennallaansäilyvyys, kun taas työttömissä merkittävissä määrin yleinen hyöty unohtamatta turvallisuutta.

Läpi käymäni sosioekonomisten asemien väliset arvohierarkioiden eroavaisuudet ovat hyvin selitettävissä. Yrittäjiltä nimittäin vaaditaan uskaliaisuutta, määrätietoisuutta, halua menestyä, valmiutta muutoksiin sekä tarvetta johtaa liiketoiminnan lisäksi itseään ja mahdollisia alaisiaan. Samalla se antaa myös vapauden tehdä henkilökohtaisesti parhaaksi näkemiään ratkaisuja ja voi onnistuessaan tarjota hyvinkin korkean tulotason. Ylemmät toimihenkilöt taas tuovat arvoissaan esiin korkeaa asemaansa, siinä tarvittavaa kyvykkyyttään, parempaa palkkatasoaan ja sen mahdollistamaa, esimerkiksi matkailun tai luksushankintojen kaltaista hemmottelua. Monilla heistä on kunnianhimoa saavuttaa työurallaan jotain vieläkin suurempaa ja saada siitä tunnustusta.

Sekä alemmat toimihenkilöt että työntekijät toimivat pääosin heille annettujen ohjeiden ja olemassa olevien käytäntöjen pohjalta. Tulotaso ei välttämättä ole korkea, mutta monelle riittävä etenkin työtehtävien vähäisempiin kompetenssin ja koulutustaustan vaatimuksiin nähden. Alemmat toimihenkilöt ovat kuitenkin avoimempia uusille haasteille, kun taas työntekijät tuntevat suurempaa tarvetta viihtyisyytensä lisäämiselle. Työttömien heikompi asema sen sijaan saa heidät usein ottamaan vastaan yhteiskunnan ja läheistensä tarjoamaa tukea sekä korostamaan ihmisten ja ympäristön hyvinvoinnin merkityksellisyyttä. Työyhteisön puuttuessa ja sosiaalisten piirien mahdollisesti kutistuessa toimii työn entistä itsenäisemmin, etsien keinoja oman ja mahdollisten perheenjäsentensä tulevaisuuden turvaamiseksi ja elämänlaadun kohentamiseksi.

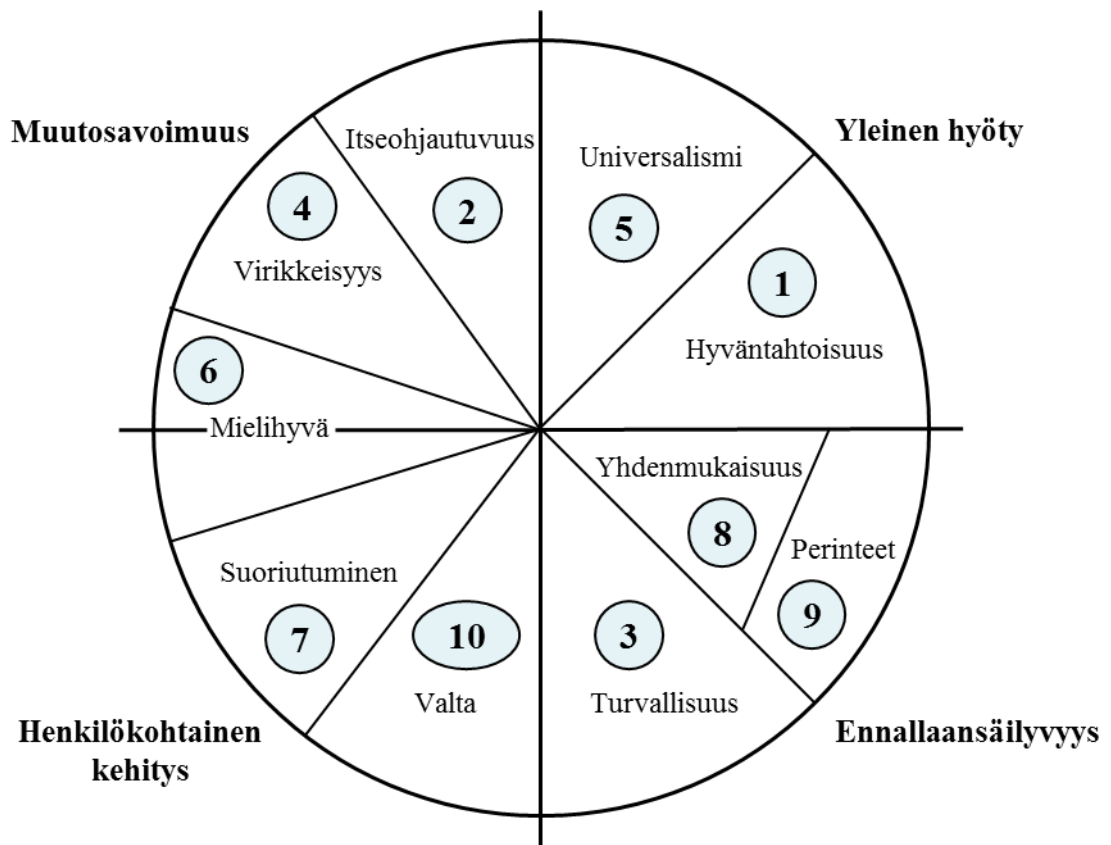
Saamani tulokset ilmentävät aiemman arvotutkimuksen havaintoa, jonka mukaan urakehitys vaikuttaa positiivisesti suoriutumisen ja vallan arvostukseen. Työn erityisesti taloudellisen tilanteensa turvaamiskeinona kokevat ihmiset taas pitävät suoriutumista normaalia vähäisemmässä arvossa, mikä näkyy tuloksissani parhaiten työttömissä. Lisäksi työhön kutsumuksena suhtautuvissa korostuu tyypillisesti hyväntahtoisuus, mutta siihen liittyen on varsin vaikeaa tehdä luotettavia johtopäätöksiä pelkän sosioekonomisen aseman perusteella. (Arieli ym. 2019, 11.)

Tuloksissani toteutuvat suurimmaksi osaksi aiemmin havaitut arvoulottuvuuksien tärkeyserot johtajien – olivat he sitten yrittäjiä tai eivät – ja työntekijöiden välillä: johtajissa

korostuvat henkilökohtainen kehitys ja muutosavoimuus, kun taas työntekijöissä yleinen hyöty ja ennallaansäilyvyys (Tartakovsky & Cohen 2014, 772). Yksittäisistä arvoista josain määrin tästä poikkeavia ovat tutkimuksessani mielihyvä, universalismi ja perinteet.

Aikaisemmin on havaittu, että yrittäjiin verrattuna muissa johtajissa korostuvat arvoista mielihyvä, hyväntahtoisuus ja universalismi (Gorgievski ym. 2011, 215). Kun omissa tuloksissani verrataan yrittäjiä ylempiin toimihenkilöihin, jotka siis useimmiten toimivat esimies-, päällikkö- tai johtotason tehtävissä (YTN 2019), onkin tilanne kahden jälkimmäisen arvon osalta juuri päinvastainen. Myös Kiinasta on saatu poikkeavia tuloksia, joiden mukaan näistä eroista toteutuu ainoastaan hyväntahtoisuus (Holt 1997, 496).

Lopuksi, kuviossa 15, esitän vielä yksinkertaistettuna, miltä suomalaisyrittäjien arvohierarkia näyttää Schwartzin kehämallissa, joka tuo selkeästi esiin myös arvojen keskinäiset suhteet sekä neljä eri arvoulottuvuutta. Kuvio on myös sitä varten, että voit helposti palata siihen tutkimukseeni seuraavassa osuudessa hahmottaaksesi kuhunkin ulottuvuuteen sisältyvät arvot.



Kuvio 15 Suomen yrittäjien arvohierarkia Schwartzin (2012, 8) arvokehällä

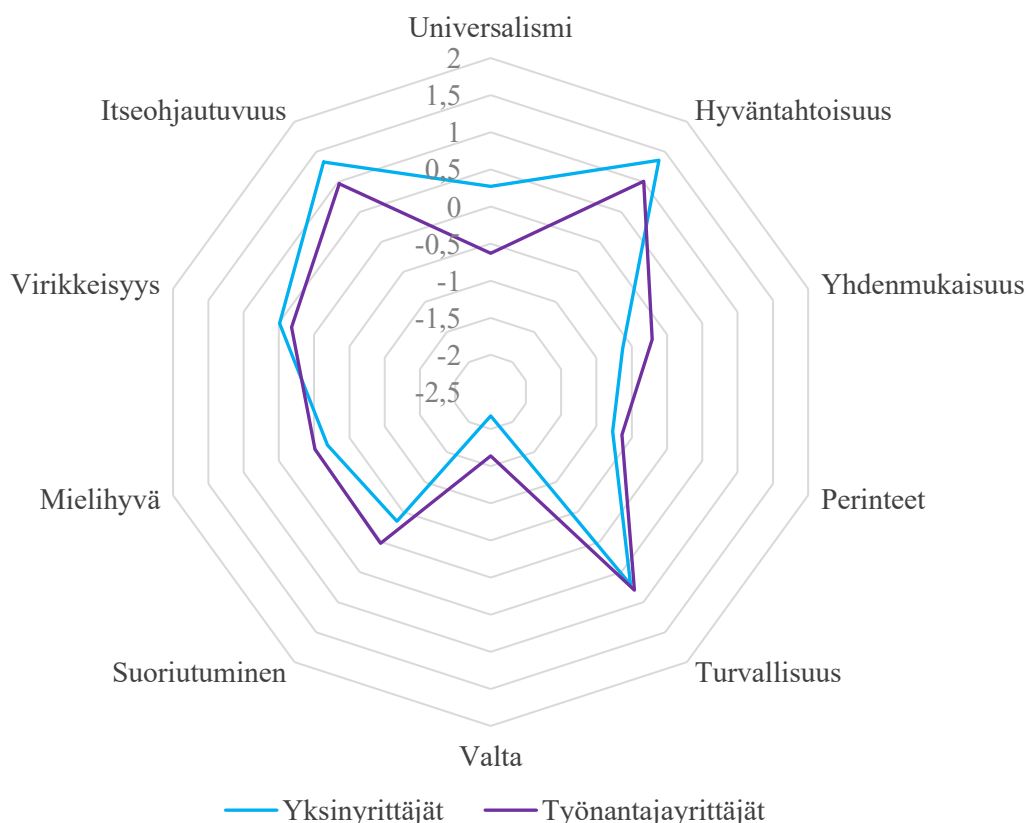
6.2 Suomen yrittäjien sisäiset arvohierarkioiden eroavaisuudet

6.2.1 Yrittäjyyden muoto

Tutkimukseni kyselyyn vastasi kahdenlaisia yrittäjiä: yksinyrittäjiä ja työnantajayrittäjiä. He eroavat toisistaan siten, että yksinyrittäjällä ei ole palveluksessaan palkattua työvoimaa (Tilastokeskus 2019a), kun taas työnantajayrittäjällä on (Tilastokeskus 2019b). Noin kaksi kolmasosaa tutkimukseeni osallistuneista yrittäjistä kuuluu yksinyrittäjiin. Näiden kahden yrittäjätyyppin arvohierarkiat esittelen taulukossa 11 ja kuviossa 16.

Taulukko 11 Suomen kaikkien yrittäjien sekä yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien arvohierarkiat

Kaikki yrittäjät		Yksinyrittäjät		Työnantajayrittäjät	
1. Hyväntahtoisuus	1,24	1.	1,36	1.	1,01
2. Itseohjautuvuus	1,21	2.	1,33	2.	0,97
3. Turvallisuus	0,74	3.	0,71	3.	0,80
4. Virikkeisyys	0,43	4.	0,49	4.	0,32
5. Universalismi	-0,04	5.	0,27	8.	-0,63
6. Mielihyvä	-0,13	6.	-0,19	6.	-0,01
7. Suoriutuminen	-0,22	7.	-0,35	5.	0,02
8. Yhdenmukaisuus	-0,49	8.	-0,63	7.	-0,21
9. Perinteet	-0,73	9.	-0,77	9.	-0,64
10. Valta	-2,00	10.	-2,18	10.	-1,64
n = 340		n = 224		n = 116	



Kuvio 16 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio Suomen yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien arvoprioriteeteista

Työnantaja- ja yksinyrittäjien arvohierarkioissa ilmenee joitain selviä eroavaisuuksia. Universalismi on yksinyrittäjille arvoista viidenneksi tärkein, mutta työnantajayrittäjillä se on vasta kahdeksannella sijalla. Työnantajilla taas korostuu viidennellä sijalla oleva suoriutuminen, joka yksinyrittäjillä on arvohierarkiassa kaksi sijaa alempana. Kun katsotaan arvojen saamia pisteitä, voidaan huomata, että erityisesti hierarkioiden ääripäissä on havaittavissa melko selkeitä eroja samojen sijoitusten sisällä. Yksinyrittäjät antavat enemmän painoarvoa kahdelle tärkeimmälle arvolle eli hyväntahtoisuudelle ja itseohjautuvuudelle, kun taas työnantajayrittäjät vähiten tärkeälle eli vallalle. Lisäksi yhdenmukaisuus on työnantajayrittäjille tärkeämpää niin sijoituksen kuin pisteidenkin valossa.

Mainitut erot osoittavat yksinyrittäjien korostavan arvoulottuvuuksista muutosavoimuutta ja yleistä hyötyä, kun taas työnantajayrittäjät arvostavat enemmän henkilökohdaista kehitystä ja ennallaansäilyvyyttä. Tämä on mielestäni selitettävissä sillä, että yksinyrittäjyys pitää yrittäjän asemansa puolesta lähempänä tavallista väestöä, sallii paremmin hänen omien mieltymystensä mukaisen toiminnan ja on usein työtehtävien osalta monipuolisempaa. Työnantajayrittäjyys taas tuo mukanaan vaikutusvaltaa, kontrollin ja sääntelyn tarvetta sekä todennäköisempää vaurastumista.

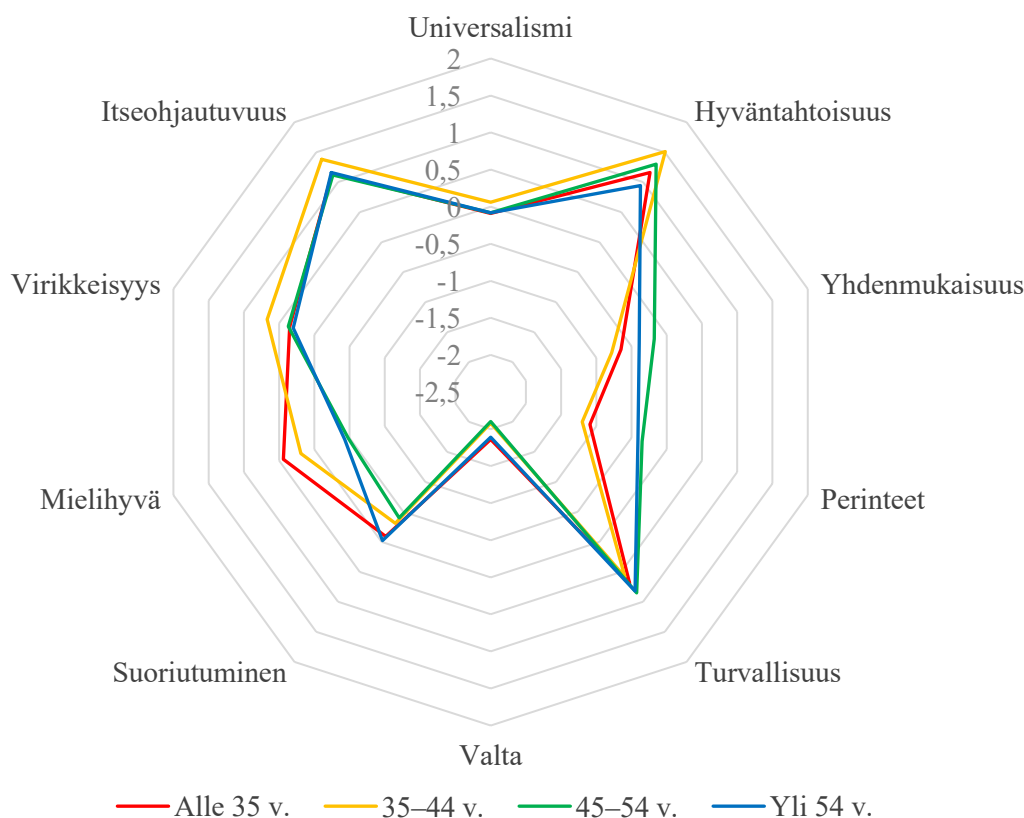
Aiemman tutkimustiedon mukaan suoriutumisen ja vallan arvoilla on positiivinen yhteys yrittäjien liiketoiminnan kasvuun ja menestykseen (Gorgievski ym. 2011, 216). Vertailussani oleva työnantajayrittäjyys ei tietenkään takaa mainittua kehitystä, mutta yksinyrittäjyyteen verrattuna se on siinä mielestäni enemmän läsnä ja paremmin tavoitettavissa. Siksi mainittu yhteys ilmenee myös omista tuloksissani.

6.2.2 Ikä

Tutkimuksessani olen jakanut yrittäjät neljään ikäryhmään: alle 35-vuotiaat, 35–44-vuotiaat, 45–54-vuotiaat ja yli 54-vuotiaat. Kaikki ryhmät ovat hyvin edustettuina. Niiden arvohierarkiat ovat vertailtavissa taulukossa 12 ja kuviossa 17.

Taulukko 12 Suomalaisyrittäjien arvohierarkiat kokonaisuudessaan sekä eri ikäryhmissä

Kaikki yrittäjät		Alle 35 v.		35–44 v.		45–54 v.		Yli 54 v.	
1. Hyväntahtoisuus	1,24	1.	1,16	1.	1,51	1.	1,30	2.	0,94
2. Itseohjautuvuus	1,21	2.	1,14	2.	1,38	2.	1,12	1.	1,16
3. Turvallisuus	0,74	3.	0,69	4.	0,58	3.	0,85	3.	0,82
4. Virikkeisyys	0,43	5.	0,35	3.	0,67	4.	0,37	4.	0,30
5. Universalismi	–0,04	7.	–0,09	6.	0,06	5.	–0,08	6.	–0,08
6. Mielihyvä	–0,13	4.	0,44	5.	0,19	9.	–0,48	9.	–0,43
7. Suoriutuminen	–0,22	6.	–0,09	7.	–0,31	8.	–0,40	5.	–0,02
8. Yhdenmukaisuus	–0,49	8.	–0,65	8.	–0,78	6.	–0,18	7.	–0,39
9. Perinteet	–0,73	9.	–1,09	9.	–1,20	7.	–0,35	8.	–0,41
10. Valta	–2,00	10.	–1,86	10.	–2,08	10.	–2,10	10.	–1,89
n = 340		n = 53		n = 99		n = 95		n = 93	



Kuvio 17 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio suomalaissyrittäjien arvoprioriteeteista eri ikäryhmissä

Alle 35 vuoden ikäiset yrittäjät arvostavat kokonaisotoksen tapaan eniten hyväntahtoisuutta, itseohjautuvuutta ja turvallisuutta sekä vähiten valtaa, perinteitä ja yhdenmukaisuutta. Niiden väliin jäävissä arvoissa poikkeamia kuitenkin ilmenee; yrittäjien nuorella iällä näyttää olevan yhteys mielihyvän ja suoriutumisen suurempaan arvostukseen, kun taas universalismi ja virikkeisyys ovat heidän arvohierarkiassaan hieman tyypillistä alempana.

Mielestäni mielihyvän ja suoriutumisen korostuminen ovat nuorimmalle ikäryhmälle luonnollista, koska he ovat vielä työuransa alkuvaiheessa ja etenkin tänä päivänä vaativat usein työolosuhteiltaan enemmän viihtyisyyttä kuin vanhemmat ikäryhmät. Monilla heistä on myös esimerkiksi harrastusten keinoin tarvetta nauttia vapaa-ajastaan ennen eräänlaista aloilleen asettumista. Näiden korostuneiden arvojen kanssa eniten konfliktissa ovat kehän vastapuolen yhdenmukaisuus ja etenkin perinteet, joille nuoremmat antavat vanhempia ikäryhmiä alhaisemmat pisteet. Nuorilla yrittäjillä työelämässä tyypillisesti vallitsevat säännöt, tavat ja käytännöt ovatkin vielä joiltain osin omaksumatta, mikäli he niitä ylipäätään haluavat edes kunnioittaa.

Seuraavaan ikäryhmään (35–44-vuotiaat) siirryttäessä yrittäjien arvoprioriteeteissa tapahtuu muutamia, melko pieniä muutoksia. Merkittävin niistä on virikkeisyyden kahden sijan nousu kolmanneksi. Myös universalismin merkitys kasvaa yhden sijan verran. Yhtä

alemmalle sijalle laskevat arvoista turvallisuus (neljänneksi), mielihyvä (viidenneksi) ja suoriutuminen (seitsemänneksi). Lisäksi pisteet paljastavat hyväntahtoisuuden ja itseohjautuvuuden nousevan entistä enemmän esiin. Arvoulottuvuuksina nämä havainnot tarkoittavat merkittävämpää muutosavoimuuden ja yleisen hyödyn tärkeyttä. Itse asiassa kummassakin ulottuvuudessa 35–44-vuotiaat ovat kaikkia muita ikäryhmiä edellä. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että kyseisessä elämänvaiheessa saatetaan olla valmiimpia uusiin haasteisiin, kykenevämpiä luomaan jotain uutta sekä halukkaampia edistämään esimerkiksi työhyvinvointia ja verkostoitumista.

45–54-vuotiaissa tapahtuu jo varsin huomattava muutos mielihyvän arvossa. Se nimittäin putoaa jopa neljä sijaa edellisestä ikäryhmästä. Suoriutuminen myös jatkaa laskuaan yhdellä sijalla, ja kymmenen vuotta nuorempien ryhmässä nouseen virikkeisyyden suunta muuttuu jo laskevaksi. 45–54 vuoden ikäisissä yrittäjissä korostuvat nuorempiin nähden erityisesti kaksi sijaa nousevat perinteet ja yhdenmukaisuus, mutta myös turvallisuus saa entistä enemmän painoarvoa. Nämä kolme arvoa kuuluvat kaikki ennallaansäilyvyyden ulottuvuuteen, mikä kertoo siitä, että 50 ikävuoden vaiheilla yrittäjät alkavat kaivata selvästi enemmän vakautta, järjestystä ja säännönmukaisuutta eivätkä ole enää yhtä valmiita ottamaan riskejä tai toimimaan innovatiivisesti.

Ikäkkäimmässä ryhmässä, yli 54-vuotiaissa, huomattavin ja samalla myös yllättävin muutos tapahtuu kaikissa aiemmissa ikäryhmissä tasaisesti laskeneessa suoriutumisessa, joka nousee jopa viidenneksi eli korkeammalle sijalle kuin koskaan aiemmin. Yli 54-vuotiaat on myös ainoa ryhmä, jossa kaikista tärkeimpänä arvona koetaan hyväntahtoisuuden sijaan itseohjautuvuus. Edeltävää ikäryhmää vähemmän heille merkitsevät lisäksi yhdenmukaisuus ja perinteet. Suoriutumisen merkityksen selvää nousua voidaan pyrkiä selittämään sillä, että eläkeikää lähestyviin tai jopa sen ylittäneisiin yrittäjiin lukeutuu mahdollisesti suhteellisen paljon henkilöitä, joilla riittää edelleen suurta kunnianhimoa tavoitella henkilökohtaista menestystä ja osoittaa omaa kompetenssiaan. Itseohjautuvuudenkin nousu kärkisijalle kertoo siitä, että näiden niin sanottujen senioriyrittäjien elämää ohjaavat erityisesti uteliaisuuden, itsensä ilmaisemisen ja tavoitteellisuuden tarpeet.

Helkaman (2015, 95) mukaan ikään kytkeytyy arvoista eniten perinteet, joiden merkitys kasvaa vanhetessa, ja vähiten virikkeisyys, joka taas on lähes yhtä tärkeä kaikenikäisille. Tämä tarkoittaa samalla sitä, että muiden arvojen yhteys ikään heikkenee järjestelmällisesti arvokehällä perinteistä poispäin siirryttäessä. Tutkimieni suomalaisyrittäjien tapauksessa tämä toteutuu jokseenkin heikosti. Toistensa kanssa läheisten perinteiden ja yhdenmukaisuuden merkitykset kyllä kasvavat 45–54 ikävuoden ryhmässä, mutta vähenvät jälleen iän ylittäessä 54 vuotta. Odotettua ilmiötä ei nähdä myöskään esimerkiksi turvallisuudessa tai universalismissa. Mielihyvä, jonka taas odottaisi olevan kannatukseltaan vain vähän iästä riippuvainen, muuttaa sijoitustaan hyvinkin merkittävästi toisen ja kolmannen vertailuryhmän välillä.

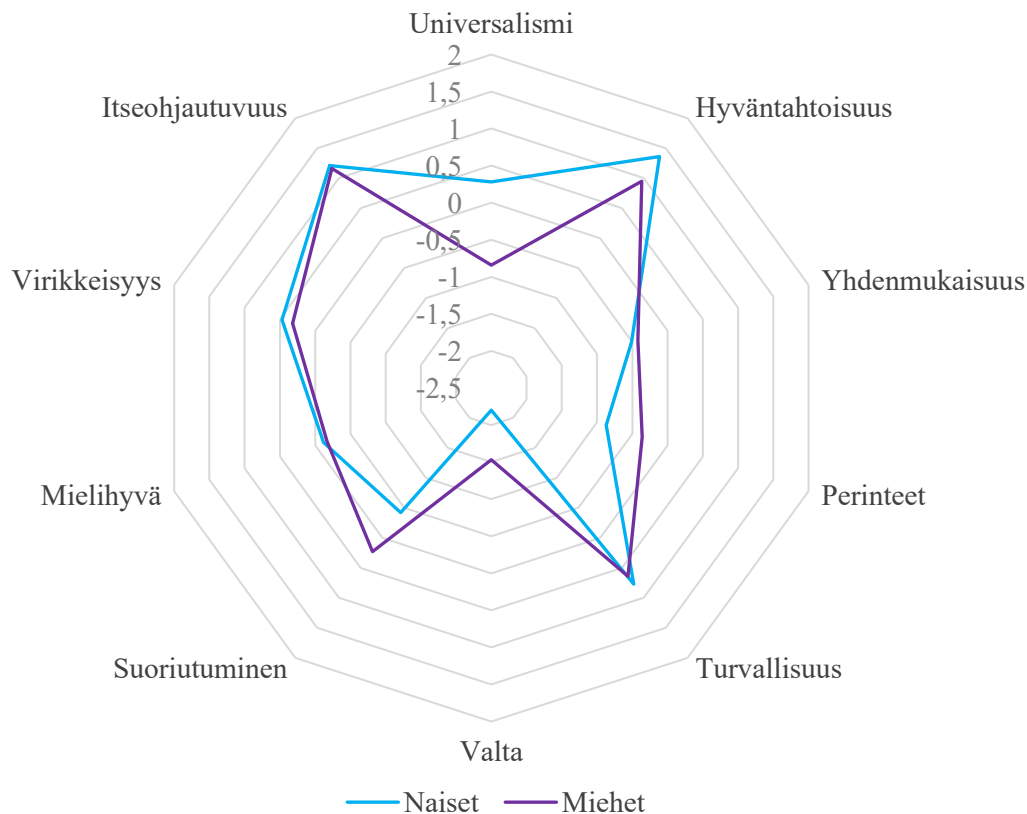
Työkontekstissa tehty arvotutkimus taas puoltaa saamiani tuloksia mielihyvän arvon suhteen, koska sen mukaan alle 35-vuotiaat pitävät mielihyvää yhtenä tärkeimmistä työarvoistaan, kun taas yli 55-vuotiaat kokevat juuri päinvastoin (Consiglio ym. 2017, 414). Koska omassa kyselyssäni (liite 2) pyysin yrittäjiä arvioimaan eri arvojen henkilökohtaista tärkeyttä yleisesti elämäänsä ohjaavina periaatteina, voi tämä mielihyvästä tehty havainto kertoa siitä, kuinka yrittäjyys näkyy vahvasti myös heidän arjessaan.

6.2.3 Sukupuoli

Tutkimukseeni osallistuneissa yrittäjissä naisten määrä on yli kaksinkertainen miehiin verrattuna. Erityisesti siitä syystä kaikkien vastanneiden yrittäjien arvohierarkia on sijoituksiltaan sama kuin naisilla. Sukupuolten väliset arvomieltymysten erot tuon esiin taulukossa 13 ja kuviossa 18.

Taulukko 13 Suomen kaikkien sekä nais- ja miesyrittäjien arvohierarkiat

Kaikki yrittäjät		Naiset		Miehet	
1. Hyväntahtoisuus	1,24	1.	1,36	2.	0,95
2. Itseohjautuvuus	1,21	2.	1,21	1.	1,16
3. Turvallisuus	0,74	3.	0,77	3.	0,64
4. Virikkeisyys	0,43	4.	0,47	4.	0,32
5. Universalismi	-0,04	5.	0,28	9.	-0,84
6. Mielihyvä	-0,13	6.	-0,12	6.	-0,17
7. Suoriutuminen	-0,22	7.	-0,42	5.	0,23
8. Yhdenmukaisuus	-0,49	8.	-0,51	8.	-0,42
9. Perinteet	-0,73	9.	-0,87	7.	-0,36
10. Valta	-2,00	10.	-2,20	10.	-1,53
n = 340		n = 240		n = 99	



Kuvio 18 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio Suomen nais- ja miesyrittäjien arvoprioriteeteista

Erityisen selvä sukupuoliero arvoissa ilmenee universalismissa, joka naisilla sijoittuu viidenneksi, mutta miehillä vasta yhdeksänneksi. Miehillä viidettä sijaa pitää suoriutuminen, joka taas naisilla on vasta seitsemäntenä. Myös perinteissä on kahden sijan ero; miehillä se on seitsemäntenä ja naisilla yhdeksäntenä. Kahden tärkeimmän arvon sijoitukset ovat sukupuolilla päinvastaiset; naisilla hyväntahtoisuus sijoittuu ennen itseohjautuvuutta, kun taas miehillä toisin päin. Pisteistä selviää lisäksi, että miehille valta merkitsee melko selvästi enemmän kuin naisille, vaikka molemmilla kyseinen arvo jääkin viimeiselle sijalle.

Arvoulottuvuuksina tarkastellessa suomalaisyrittäjien tulokset noudattavat hyvin aiempaa tutkimustietoa siitä, että miehillä korostuu henkilökohtainen kehitys, kun taas naisilla yleinen hyöty. Muissa ulottuvuuksissa esiintyy kuitenkin kaksi poikkeusta, jotka ovat perinteiden arvon suurempi merkitys miesten keskuudessa sekä naisten suuntaan hieman kallistuva virikkeisyys. Useimmiten kyseiset arvot nimittäin nousevat enemmän esiin juuri vastakkaisessa sukupuolossa. (Schwartz & Rubel 2005, 1012, 1019.)

Nimenomaan työkontekstissa aiemmin selvitettyt sukupuolten arvoeroavaisuudet ilmenevät myös omassa tutkimuksessani. Niiden mukaan miehet korostavat naisia enemmän valtaa, suoriutumista, yhdenmukaisuutta ja perinteitä, kun taas naiset hyväntahtoisuutta, universalismia, itseohjautuvuutta, mielihyvää ja virikkeisyyttä (Avallone ym. 2010, 72;

Consiglio ym. 2017, 412–414). Ilmeisesti työ, kuten tutkimukseni tapauksessa yrittäjyys, on siis kontekstina merkittävämpi naisille kuin miehille heidän virikkeisyyttään ajatellen – ja sitäkin enemmän miehille merkittävämpi konteksti perinteiden arvon noudattamisessa.

Vielä pari vuosikymmentä sitten monet tutkijat ajattelivat, että yrittäjien tai muidenkaan johtajien arvoista ei ole löydettävissä selkeitä sukupuolten välisiä eroja johtuen muun muassa ammatillisesta sosialisatiosta sekä ihmisten omaehtoisista, arvojaan noudattavista uravalinnoista (Fagenson 1993, 413, 423). Mainitut syyt seurauksineen pitävät varmasti jossain määrin paikkansa, mutta ovat minun ja muiden tuoreen tutkimusnäytön perusteella vaikutukseltaan kuitenkin odotettua heikompia.

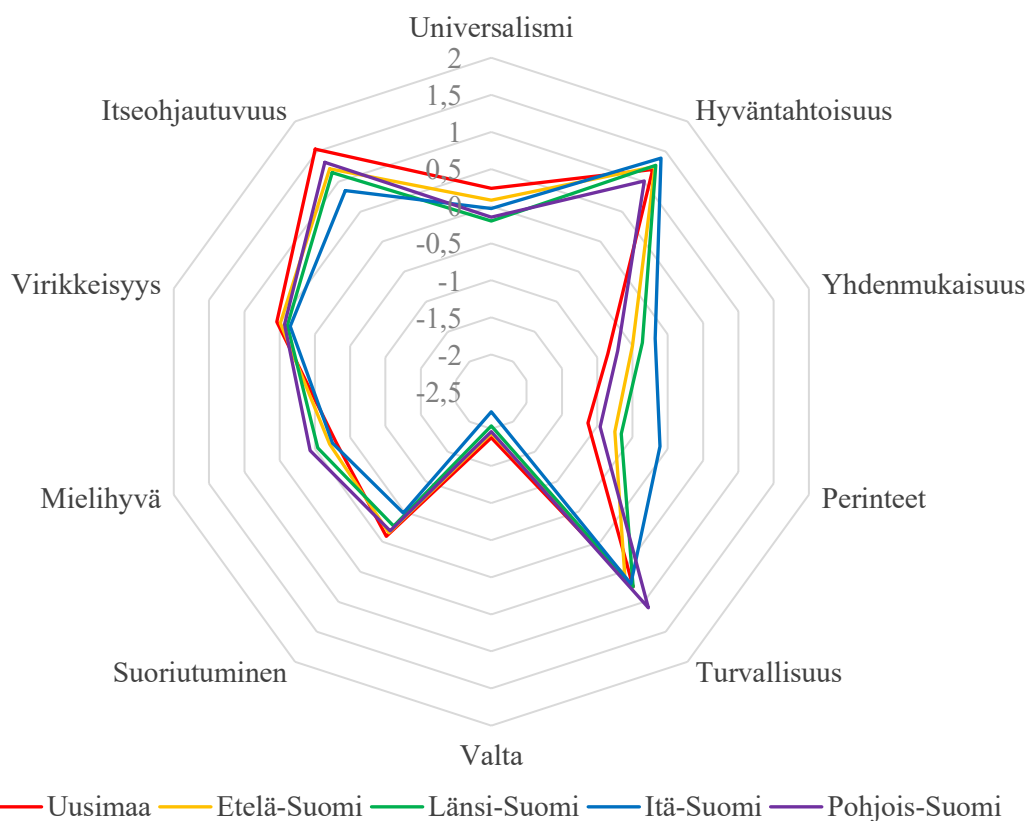
Mielestäni Suomen mies- ja naisyrittäjien arvohierarkioiden eroavaisuudet eivät tule yllätyksenä, kun ajatellaan yhteiskunnassa edelleen melko vahvasti vallitsevia sukupuolirooleja, jotka varmasti ilmenevät myös yrittäjyydessä ja muissa työelämäkonteksteissa. Tuloksista voidaan tulkita, että miesyrittäjät tavoittelevat rohkeammin vaikutusvaltaa, menestymisen mahdollisuuksia ja omaa henkilökohtaista etuaan sekä näkevät enemmän tarvetta vakiintuneille organisatorisille käytännöille. Naisyrittäjät taas vaalivat erityisesti suhteitaan työntekijöihin ja sidosryhmiin sekä pyrkivät edistämään positiivista työilmapiiriä ja yhteiskuntavastuullisia toimintatapoja.

6.2.4 Maantieteellinen sijainti

Tutkimukseeni vastanneet yrittäjät olen jakanut maantieteellisen sijainnin perusteella viiteen suuralueeseen, jotka maakuntineen (suluissa) ovat Uusimaa (Uusimaa), Etelä-Suomi (Varsinais-Suomi, Kanta-Häme, Päijät-Häme, Kymenlaakso, Etelä-Karjala), Länsi-Suomi (Keski-Suomi, Etelä-Pohjanmaa, Pohjanmaa, Satakunta, Pirkanmaa), Itä-Suomi (Etelä-Savo, Pohjois-Savo, Pohjois-Karjala) sekä Pohjois-Suomi (Kainuu, Keski-Pohjanmaa, Pohjois-Pohjanmaa, Lappi). Kaikki tarkasteltavat yrittäjät ovat siis Manner-Suomesta, eli Ahvenanmaa ei ole lainkaan edustettuna. Käyttämäni alueluokittelu perustuu NUTS 2016 -aluejakoon (Tilastokeskus 2018), mutta kuitenkin sillä muutoksella, että jaoin alkuperäisen Itä- ja Pohjois-Suomen muodostaman suuralueen kahteen osaan. Suuralueilla vallitsevat yrittäjien arvoprioriteetit esitän taulukossa 14 ja kuviossa 19.

Taulukko 14 Suomalaisyrittäjien arvohierarkiat kokonaisuudessaan sekä eri suuralueilla

Kaikki yrittäjät		Uusimaa		Etelä-Suomi		Länsi-Suomi		Itä-Suomi		Pohjois-Suomi	
1. Hyväntaht.	1,24	2. 1,20	1. 1,25	1. 1,27	1. 1,39	3. 1,01					
2. Itseohjaut.	1,21	1. 1,54	2. 1,21	2. 1,15	2. 0,85	1. 1,32					
3. Turvallis.	0,74	3. 0,75	3. 0,56	3. 0,75	3. 0,70	2. 1,10					
4. Virikkeis.	0,43	4. 0,54	4. 0,49	4. 0,39	4. 0,35	4. 0,43					
5. Universal.	-0,04	5. 0,24	5. 0,08	6. -0,20	5. -0,03	6. -0,15					
6. Mielihyvä	-0,13	7. -0,30	7. -0,21	5. -0,04	8. -0,25	5. 0,07					
7. Suoriutum.	-0,22	6. -0,09	6. -0,15	7. -0,26	9. -0,48	7. -0,18					
8. Yhdenm.	-0,49	8. -0,85	8. -0,50	8. -0,36	7. -0,18	8. -0,71					
9. Perinteet	-0,73	9. -1,13	9. -0,75	9. -0,66	6. -0,11	9. -0,96					
10. Valta	-2,00	10. -1,88	10. -1,94	10. -2,04	10. -2,23	10. -1,96					
n = 340		n = 57		n = 74		n = 132		n = 40		n = 36	



Kuvio 19 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista eri suuralueilla

Jokainen suuralue poikkeaa jossain määrin koko Suomen keskiarvosta. Tärkeimmät neljä arvoa sekä Etelä-, Länsi- että Itä-Suomessa ovat hyväntahtoisuus, itseohjautuvuus, turvallisuus ja virikkeisyys. Uusimaa eroaa niistä siten, että siellä itseohjautuvuus koetaan hyväntahtoisuutta tärkeämmäksi, mikä voi johtua muun muassa siitä, että Uudellamaalla yrittäjien mahdollisuudet toteuttaa itseään ovat paremmat kuin muualla Suomessa. Ero perustuu mitä luultavimmin myös alueen korkeampaan koulutus- ja tulotasoon, jotka kahden seuraavan vertailuni mukaan parantavat itseohjautuvuuden asemaa arvohierarkiassa. Samasta syystä valtakuntaakin saa Uudellamaalla kaikista suurimman kannatuksen.

Pohjois-Suomessa eroa syntyy vielä enemmän hyväntahtoisuuden jäädessä vasta kolmannelle sijalle. Siellä eniten yrittäjille merkitsevät itseohjautuvuus ja turvallisuus. Pohjoissuomalaisen itseohjautuvuus voi mielestäni johtua siitä, että heidän maantieteellinen sijaintinsa ja hieman poikkeavat olosuhteensa tekevät heistä tavallista itsenäisempiä. Turvallisuuden merkitys pohjoisessa taas on selitettävissä etenkin pitkällä etäisyyksillä ja niistä aiheutuvilla haasteilla virkavallan ja ensihoidon avun saamisessa. Myös esimerkiksi ihmisten muuttoliike etelämpään voi lisätä yrittäjän turvattomuuden tunnetta hänen menettäessään potentiaalisia asiakkaita ja monesti korkeasti kouluttautuneita työntekijöitä. Lisäksi useat Pohjois-Suomen yritykset saattavat olla hyvin matkailuvetoisia ja talviseisonkiriippuvaisia, mikä asettaa niiden liiketoiminnan menestyksen monien niistä riippumattomien tekijöiden käsiin.

Universalismi, mielihyvä ja suoriutuminen löytyvät pienin eroin sijoilta 5–7 kaikilla suuralueilla lukuun ottamatta Itä-Suomea. Itä-Suomessa nimittäin yhdenmukaisuus on sijan muita alueita korkeammalla, seitsemäntenä, ja perinteitä siellä pidetään jopa kuudenneksi tärkeimpänä arvona, kun kaikilla muilla alueilla se jää vasta toiseksi viimeiselle eli yhdeksännelle sijalle. Samalla siis Itä-Suomen kolme vähiten merkityksellistä arvoa eroavat selkeästi muista. Mielihyvä löytyy siellä vasta kahdeksannelta sijalta ja suoriutuminen yhdeksänneltä – vallankin merkitys on vertailun vähäisin. Myöskään toisena oleva itseohjautuvuus ei saa Itä-Suomessa yhtä selvää kannatusta kuin muilla suuralueilla. Tämä kertoo itäsuomalaisen yrittäjien olevan erityisen nöyriä, vaatimattomia, hyviä tapoja arvostavia sekä vanhoissa tottumuksissa mielellään pysytteleviä. Heille tavoitteellisuuden, menestyksen, vaikutusvallan, ansioista saatavan tunnustuksen sekä itsensä hemmottelun tarve on muita suomalaisia vähäisempi.

Kaikista vähiten koko Suomen keskiarvosta poikkeavat Etelä- ja Länsi-Suomi, joissa lähes jokaisen arvon saamat pisteet ovat hyvin lähellä yrittäjien kokonaisjoukkoa. Etelä-Suomessa hieman mukaillaan Uudenmaan aluetta korostamalla suoriutumista. Lännessä, kuten myös pohjoisessa, yrittäjät arvostavat normaalia enemmän mielihyvää, mikä nostaa heissä esiin nautinnonhakuisuuden sekä työn viihtyisyyden tavoittelun. Lisäksi he myös mielellään pitävät työnsä erillään yksityiselämästään ja vapaa-ajastaan.

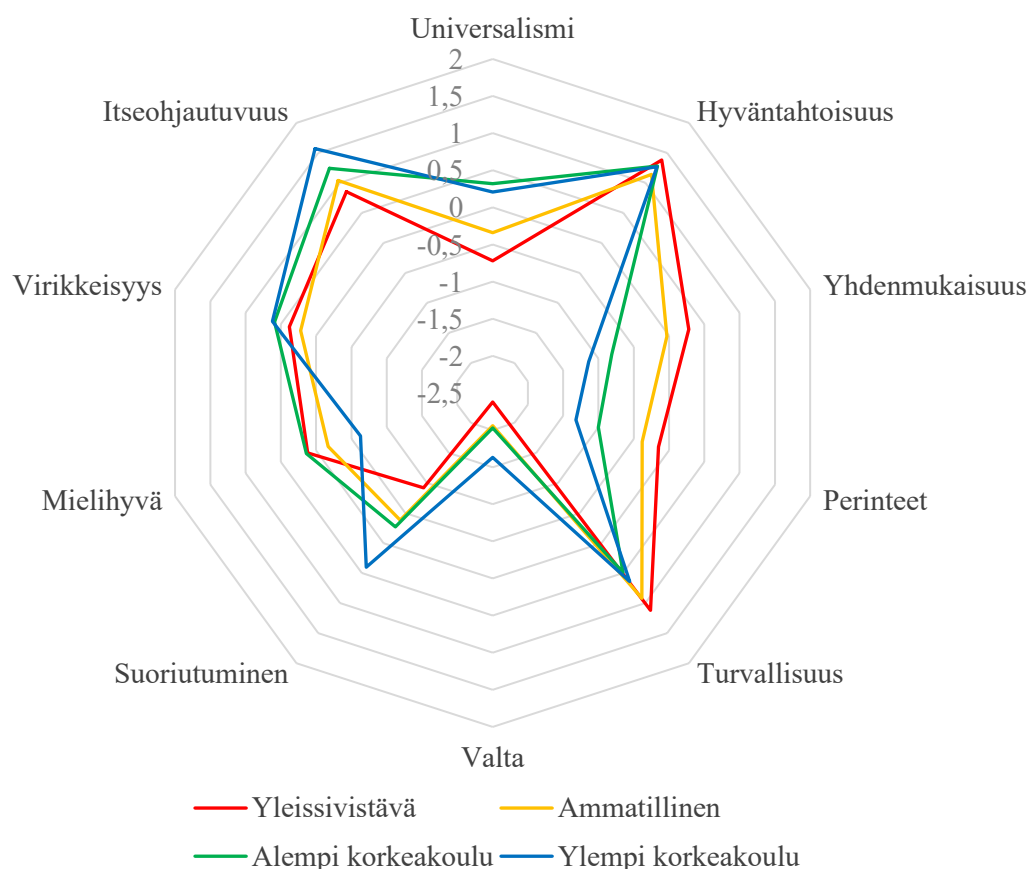
Suomen sisäistä maantieteellistä arvovertailua ei parhaan tietoni mukaan ole tähän saakka juurikaan tehty. Aiemmat Suomea koskevat tutkimukset ovat liittyneet alueellisesti lähinnä yksittäiseen paikkakuntaan (esim. Helkama 2015, 81–85), Suomeen yleisesti (esim. Rinta-Kiikka ym. 2018, 45) tai kansainvälisen tason vertailuun (esim. Schwartz & Rubel 2005, 1010–1023). Tutkimukseni osoittaa, että rajatusta alueesta, kuten maakunnasta tai paikkakunnasta, ei välttämättä voida tehdä erityisen tarkkoja yleistyksiä kyseisessä valtiossa vallitsevista arvoprioriteeteista.

6.2.5 Koulutustaso

Yrittäjien koulutustasoon perustuvia arvohierarkiaeroja tarkastelen neljän eri ryhmän kesken (taulukko 15; kuvio 20). Niissä korkein suoritettu tai tällä hetkellä suoritettava tutkinto on joko yleissivistävä, ammatillinen, alemman korkeakoulun tai ylemmän korkeakoulun tutkinto. Yleissivistävän koulutuksen ryhmästä 83 % on käynyt korkeimpana koulutuksenaan lukion, 13 % peruskoulun ja 3 % kansakoulun. Ammatillisen koulutuksen ryhmä sisältää ammatillisen tutkinnon (94 %) lisäksi myös kaksois- ja kolmoistutkinnon (6 %) vastanneet. Kaksoistutkinnolla tarkoitetaan ylioppilastutkinnon ja ammatillisen tutkinnon kokonaisuutta, kun taas kolmoistutkinto käsittää lisäksi vielä lukiokoulutuksen oppimäärän, vaikkei kyseessä varsinaisesti tutkinto olekaan (OKSA 2019). Alemman korkeakoulututkinnon ryhmästä 87 % on saanut koulutuksensa ammattikorkeakoulussa. Vastaavasti ylemmän korkeakoulututkinnon osalta 86 % ryhmästä on yliopistotaustaisia.

Taulukko 15 Suomalaisyrittäjien arvohierarkiat kokonaisuudessaan sekä eri koulutustaustoissa

Kaikki yrittäjät		Yleissivistävä		Ammatillinen		Alempi korkeakoulu		Ylempi korkeakoulu	
1. Hyväntahtoisuus	1,24	1.	1,38	1.	1,14	1.	1,28	2.	1,27
2. Itseohjautuvuus	1,21	3.	0,85	2.	1,04	2.	1,24	1.	1,57
3. Turvallisuus	0,74	2.	1,12	3.	0,92	4.	0,49	3.	0,64
4. Virikkeisyys	0,43	4.	0,38	4.	0,22	3.	0,59	4.	0,62
5. Universalismi	−0,04	8.	−0,72	7.	−0,34	5.	0,32	6.	0,21
6. Mielihyvä	−0,13	6.	0,12	6.	−0,17	6.	0,14	7.	−0,63
7. Suoriutuminen	−0,22	9.	−0,92	8.	−0,38	7.	−0,27	5.	0,40
8. Yhdenmukaisuus	−0,49	5.	0,28	5.	−0,03	8.	−0,81	8.	−1,14
9. Perinteet	−0,73	7.	−0,15	9.	−0,38	9.	−1,00	9.	−1,32
10. Valta	−2,00	10.	−2,38	10.	−2,06	10.	−2,03	10.	−1,63
n = 340		n = 30		n = 120		n = 121		n = 63	



Kuvio 20 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio eri koulutustaustaisten suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista

Saamieni tulosten perusteella koulutuksella on varsin huomattava yhteys ihmisten arvoprioriteetteihin. Yleissivistävän koulutuksen ryhmässä kahdeksantena olevan universalismin tärkeys on kolme sijaa alhaisempi kaikkiin yrittäjiin verrattuna, kun taas viidentenä olevan yhdenmukaisuuden kolme sijaa korkeampi. Siinä missä koko yrittäjäjoukon arvohierarkiassa suoriutuminen on seitsemäntenä ja perinteet yhdeksäntenä, sijoittuvat nekin yleissivistävän koulutuksen ryhmässä juuri toisinpäin. Myös turvallisuus nousee kyseisessä ryhmässä yhden sijan verran toiseksi tärkeimmäksi arvoksi ohi itseohjautuvuuden. Hierarkian ääripäiden arvoista on yleissivistävän koulutuksen ryhmässä hyväntahtoisuuden kannatus kaikista suurinta ja vallan taas pienintä.

Yleissivistävän koulutuksen omaavilla yrittäjillä korostuu arvoulottuvuuksista erityisesti ennallaansäilyvyys, mikä tekee heistä maltillisia, päätöksenteossaan varovaisia sekä yleisiä käytäntöjä noudattavia. Tämä on ymmärrettävää, sillä muihin ryhmiin verrattuna he eivät koulutuksensa puolesta ole välttämättä yhtä kykeneviä tekemään itsenäisiä tulintoja saati luomaan aivan uusia ratkaisuja. Suoriutumisen, vallan ja itseohjautuvuuden

tavallista vähäisempi painoarvo taas kertoo esimerkiksi kunnianhimon, auktoriteetin, tavoitteellisuuden ja uteliaisuuden puutteesta. Yllättävä huomio yleissivistävän koulutuksen saaneissa yrittäjissä on mielestäni se, että yleisen hyödyn ulottuvuuden arvoista hyväntahtoisuus on heille vertailun tärkein, mutta universalismi taas selvästi merkityksettömin. Tämä tarkoittaa siis sitä, että heille esimerkiksi perheen ja läheisten työtovereiden hyvinvointi on tärkeää, mutta heidän ulkopuolelleen jäävien etua he eivät ole erityisen halukkaita ajamaan.

Ammatillisen koulutuksen ryhmässä korostuu hyvin samankaltaisia eroavaisuuksia kuin edeltävässä ryhmässä, mutta ei enää yhtä selvästi muihin verrattuna. Eri suuntaan poikkeaa lähinnä merkitystään vähentävä virikkeisyys, jolla tarkoitetaan muun muassa uutuudenviehätystä sekä monipuolista ja haastavaa elämää. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että ammatillinen koulutus useimmiten tarjoaa hyvin spesifin toimialasuuntautumisen, mikä rajoittaa virikkeisyyden tavoittelua työelämäkontekstissa. Pisteiden valossa ammatillisen koulutuksen saaneissa yrittäjissä ilmenee vähiten myös hyväntahtoisuutta, vaikka se heille kaikista tärkein arvo onkin. He siis ottavat hieman muita heikommin osaa muiden auttamiseen ja tukemiseen.

Edellä havaittu trendi näkyy alemman korkeakoulututkinnon ryhmässä monelta osin yhä vahvemmin. Erityisesti yhdenmukaisuus, perinteet ja turvallisuus menettävät merkitystään, kun taas viidenneksi noussut universalismi ja seuraavalla sijalla oleva mielihyvä saavat suuremmat pisteet kuin miltään muulta ryhmältä. Itseohjautuvuus, virikkeisyys ja suoriutuminen saavat myös yhä suurempaa painoarvoa. Alempi korkeakoulutus siis saa arvoprioriteeteissa aikaan selvää siirtymää pois ennallaansäilyvyyden ulottuvuudesta kohti arvokehän vastakkaista puolta. Tämä tekee kyseisistä yrittäjistä muun muassa vastuullisempia, kunnianhimoisempia, uskaliaampia ja itseään enemmän ilmaisevia.

Viimeisessä, ylemmän korkeakoulututkinnon ryhmässä merkittävin ero muihin ryhmiin verrattuna löytyy suoriutumisesta, jota pidetään jo viidenneksi tärkeimpänä arvona. Tämä on lisäksi ainoa ryhmä, jossa itseohjautuvuus on arvohierarkiassa ensimmäisenä hyväntahtoisuuden sijaan. Turvallisuuden arvo palaa edellisestä ryhmästä yhden sijan korkeammalle kolmanneksi, kun taas universalismi laskee saman verran kuudenneksi. Ylemmän korkeakoulutuksen saaneet ovat ainoa ryhmä, jolla mielihyvä ei ole sijalla kuusi, vaan vasta seitsemäntenä – piste-eronkin ollessa varsin selkeä. Arvohierarkian kolmea viimeistä sijaa pitävät edellisryhmän ja yrittäjien kokonaisjoukon tapaan vähiten tärkeästä tärkeimpään valta, perinteet ja yhdenmukaisuus. Yhdenmukaisuudelle ja perinteille annettu painoarvo on vertailun vähäisintä, kun taas vallan osalta suurinta.

Ylempi korkeakoulututkinto kytkeytyy siis positiivisesti henkilökohtaisen kehityksen ja muutosavoimuuden arvoulottuvuuksiin lukuun ottamatta mielihyvää, johon sillä taas on selvästi negatiivinen yhteys. Mielihyvä erottaakin parhaiten ylemmän ja alemman kor-

keakoulun käyneiden arvohierarkiat toisistaan. Muuten niissä korostuvat ja jäävät korostumatta muihin koulutustasoihin nähden hyvin samat arvot – korkeimmin kouluttautuneissa se vaan ilmenee jokseenkin vahvemmin.

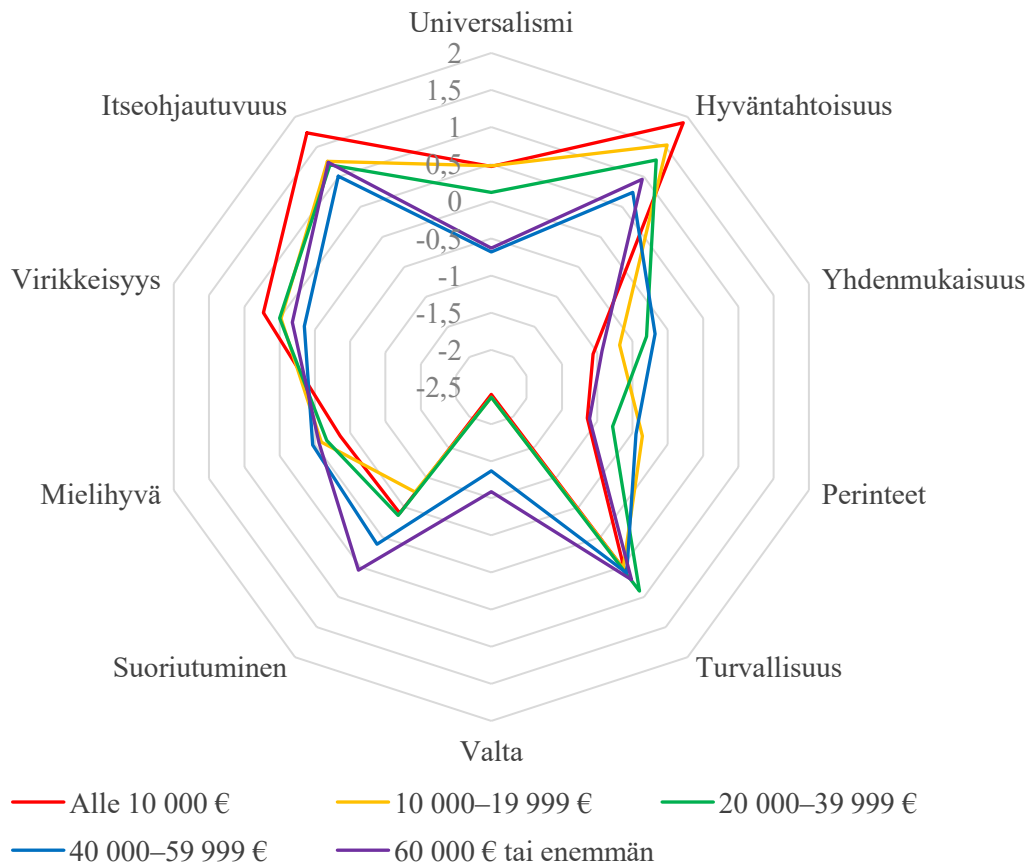
Suomalaisyrittäjien koulutustasoon perustuvan arvovertailuni tulokset vastaavat hyvin aiempia tutkimuksia. Niiden mukaan korkeammalla koulutuksella on positiivinen yhteys itseohjautuvuuteen, kun taas negatiivinen perinteisiin, yhdenmukaisuuteen (Verkasalo ym. 2009, 782; Helkama 2015, 95) ja turvallisuuteen (McGuire ym. 2006, 263). Lisäksi mielihyvän arvo yhdistetään usein vaatimattomiin tavoitteisiin muun muassa kouluttautumisessa (Knafo & Sagiv 2004, 267), minkä suhteen ainoa poikkeus tuloksissani on sitä eniten arvostava alemman korkeakoulututkinnon ryhmä. Koska kyseisistä yrittäjistä valtaosa on käynyt ammattikorkeakoulun, voi siis olla, että korostunut mielihyvän merkitys on saanut heistä osan luopumaan tavoitteista yliopiston tai ylemmän ammattikorkeakoulun opintojen suhteen.

6.2.6 Tulotaso

Olen jakanut Suomen yrittäjät heidän vuositulojensa perusteella viiteen ryhmään, jotka ovat alle 10 000 €, 10 000–19 999 €, 20 000–39 999 €, 40 000–59 999 € sekä 60 000 € tai enemmän. Ilmoitetut vuositulot kattavat sekä ansio- että pääomatulot bruttomääräisenä. Tuloluokat ovat otoskooltaan varsin vaihtelevia, mikä on kuitenkin täysin normaalia. Ryhmien välisiä arvohierarkioiden eroavaisuuksia kuvaavat taulukko 16 ja kuvio 21.

Taulukko 16 Suomalaisyrittäjien arvohierarkiat kokonaisuudessaan sekä eri tuloluokissa

Kaikki yrittäjät		Alle 10 000 €		10 000–19 999 €		20 000–39 999 €		40 000–59 999 €		60 000 € tai enemmän	
1. Hyväntaht.	1,24	1.	1,90	1.	1,53	1.	1,28	2.	0,74	2.	0,96
2. Itseohjaut.	1,21	2.	1,73	2.	1,26	2.	1,20	1.	1,01	1.	1,24
3. Turvallis.	0,74	4.	0,55	3.	0,52	3.	0,90	3.	0,60	3.	0,71
4. Virikkeis.	0,43	3.	0,73	4.	0,48	4.	0,50	4.	0,15	5.	0,32
5. Universal.	–0,04	5.	0,47	5.	0,48	5.	0,12	9.	–0,68	7.	–0,63
6. Mielihyvä	–0,13	6.	–0,36	6.	–0,09	6.	–0,17	6.	0,03	6.	–0,06
7. Suoriutum.	–0,22	7.	–0,40	9.	–0,75	8.	–0,36	5.	0,12	4.	0,55
8. Yhdenm.	–0,49	8.	–1,06	8.	–0,68	7.	–0,30	7.	–0,18	8.	–0,93
9. Perinteet	–0,73	9.	–1,14	7.	–0,36	9.	–0,78	8.	–0,45	10.	–1,11
10. Valta	–2,00	10.	–2,40	10.	–2,36	10.	–2,36	10.	–1,37	9.	–1,09
n = 340		n = 23		n = 63		n = 139		n = 58		n = 39	



Kuvio 21 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista eri tuloluokissa

Yrittäjien arvohierarkioissa ilmenee selvää vaihtelua eri tulotasojen välillä. Pienimmässä tuloluokassa (alle 10 000 €) ykkössijalla oleva hyväntahtoisuus saa melko selvästi suuremmat pisteet kuin korkeampituloisten ryhmissä. Niin saa myös toisena oleva itseohjautuvuus, vaikka korkeatuloisimmat sijoittavat sen arvohierarkiassaan jopa ensimmäiseksi. Pienillä tuloilla selviytyminen saa siis suomalaisyrittäjät taipuvasemmiksi huomioimaan muiden ihmisten hyvinvoinnin – myös yhteiskunnallisessa mittakaavassa, mistä kertoo universalismin korkeampi kannatus. Itseohjautuvuuden korostumista pyrin selittämään sillä, että pienituloisilla yrittäjillä ei välttämättä ole mahdollisuutta hankkia liiketoimintansa tueksi tarvittavaa palvelua, teknologiaa tai osaamista, vaan he ovat taloudellisen tilanteensa vuoksi jossain määrin pakotettuja toimimaan hyvin itsenäisesti, jopa luovasti.

Alin tuloluokka sijoittaa lisäksi virikkeisyyden korkeammalle kuin muut ryhmät, mikä on ymmärrettävää, koska vähätuloisena yrittäminen kysyy uskaliaisuutta, luo haasteita ja vaatii usein asioiden monipuolista hallitsemista edellä mainitusta itseohjautuvuuden perustelusta johtuen. Toisaalta on hieman yllättävää, että virikkeisyys ohittaa tärkeydellään turvallisuuden, jonka ajattelisi saavan melko suuren merkityksen heikossa taloudellisessa

tilanteessa. Hierarkian loppupään arvoissa sekä valta, perinteet että yhdenmukaisuus saavat alle 10 000 € tienavilla kaikista pienimmän painoarvon ryhmien välisessä vertailussa. Lisäksi muiden ryhmien tapaan kuudennella sijalla oleva mielihyvä saa heiltä heikoimmat pisteet, mikä saattaa johtua siitä, että pienet tulot rajoittavat kyseisen arvonn toteutumismahdollisuuksia eli esimerkiksi itsensä hemmottelua. Muihin ryhmiin verrattuna pienituloisimmat ovat pisteytystensä perusteella arvoprioriteeteistaan tyypillistä yksimielisempiä, mutta toinen laajaa pisteskaalaa selittävä tekijä lienee myös heidän melko vaatimaton otoskokonsa.

Seuraavaan tuloluokkaan (10 000–19 999 €) siirryttäessä tapahtuvat suurimmat muutokset perinteissä ja suoriutumisessa, joiden sijoitukset vaihtavat paikkoja. Perinteet nousevat seitsemänneksi jättäen muut ryhmät sen osalta taakseen, ja suoriutuminen putoaa yhdeksänneksi sijalle, joka taas on kyseisellä arvolla vertailun alhaisin. Kaikki loput arvot noudattavat yrittäjien kokonaisjoukon hierarkiaa. Tuloksista voidaan kuitenkin nähdä vielä virikkeisyyden, itseohjautuvuuden ja hyväntahtoisuuden arvostuksen laskevan pienituloisimmasta ryhmästä. Yhdenmukaisuus ja mielihyvä taas korostuvat sijoitusten säilymisestä huolimatta. Arvoulottuvuuksina tämä tarkoittaa siirtymää hyvin selkeästä muutossavoimuudesta ja yleisestä hyödystä lähemmäksi erityisesti ennallaansäilyvyyttä. Yrittäjien tulotason noustessa toiseen luokkaan he siis tulevat maltillisemmiksi ja tähtäävät vakaamman tilanteensa säilyttämiseen sen sijaan, että pyrkisivät enää yhtä aktiivisesti löytämään uusia keinoja menestykseen.

Tulotason kohotessa luokkaan 20 000–39 999 € palaavat perinteet kaksi sijaa alaspäin yhdeksänneksi. Samalla seitsemänneksi sijalle nousee yhdenmukaisuus ja kahdeksänneksi suoriutuminen. Pisteiden perusteella negatiivista muutosta tapahtuu myös hyväntahtoisuudessa ja universalismissa, kun taas positiivista turvallisuudessa, jota kyseinen tuloluokka pitää tärkeämpänä kuin mikään muu ryhmä. Arvoulottuvuuksissa painopiste siirtyy tässä tuloluokassa yhä enemmän yleisestä hyödystä kohti ennallaansäilyvyyttä. Yrittäjä saattaa siis vähentää omistautumistaan asioille, jotka ovat toissijaisia hänen yrityksensä kannattavaa tulevaisuutta ajatellen. Perinteiden poikkeavaa trendiä perustelen sillä, että varsin kohtuullisten vuositulojen saavuttaminen voi saada yrittäjän tuntemaan entistä vähemmän vaatimattomuutta, nöyryyttä ja elämänasetelmaansa tyytymistä.

Yrittäjän noustessa tuloluokkaan 40 000–59 999 € saa henkilökohtaisen kehityksen arvoulottuvuus aiempaa selvästi suuremman merkityksen, kun taas yleinen hyöty menettää kannatustaan huomattavasti. Eniten arvohierarkiassa siirtyy universalismi, joka pysyyteltyään viidentenä putoaakin nyt jopa yhdeksänneksi, mikä saa perinteet nousemaan kahdeksanneksi. Suoriutuminen taas nousee useita sijoja viidenneksi, ja itseohjautuvuudestakin tulee kaikista tärkein arvo sen ohittaessa hyväntahtoisuuden. Vaikka valta onkin edelleen viimeisellä sijalla, tulee siitä tässä tuloluokassa selvästi tärkeämpi arvo kuin edeltävissä ryhmissä. Havaitut arvomuutokset eivät erityisemmin yllätä, sillä tämäntasoiset tulot ovat jo melko selkeä osoitus henkilökohtaisen menestyksen saavuttamisesta ja

korkeammasta statuksesta, mikä luonnollisesti on ristiriidassa muiden aseman parantamisen kanssa. Samalla yrittäjän tarve haasteille ja jännitykselle vähenee, koska hyvän taloudellisen tilanteen toivotaan säilyvän jatkossakin.

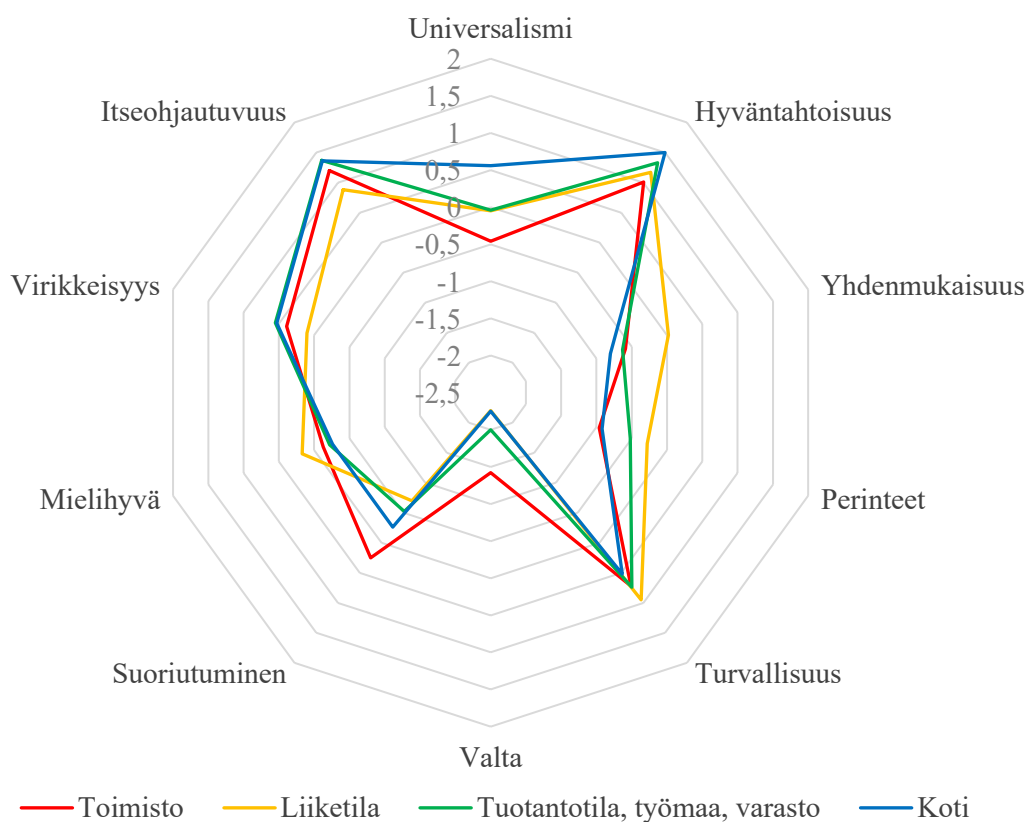
Korkeimmassa tuloluokassa, jossa yrittäjät tienavat vuodessa 60 000 € tai enemmän, nähdään koko tutkimuksessani ainoan kerran valta muulla kuin viimeisellä sijalla – niukasti yhdeksäntenä ennen perinteitä. Yleensä, kuten tämänkin vertailun aiemmissa ryhmissä, valta jää pisteissä suhteellisen kauas kaikista muista arvoista. Vallan lisäksi myös neljäntenä oleva suoriutuminen saa tässä tuloluokassa suurimman kannatuksensa, mikä tekee odotetusti henkilökohtaisesta kehityksestä korkeatuloisimmille hyvin ominaisen arvovoulottuvuuden. Siitä huolimatta niiden vastakkaiset arvot eli hyväntahtoisuus ja universalismi itse asiassa parantavat asemaansa edellisestä tuloluokasta. Voi siis olla, että merkittävien tulojen tarjotessa yrittäjille riittävän korkean elämänlaadun tulee heistä hieman halukkaampia edistämään myös muiden asemaa. Ennallaansäilyvyyden ulottuvuudessa taas palataan jokseenkin yllättäen erittäin lähelle kaikista pienituloisimpia. Osasyynä saattaa olla se, että suurten tulojen ja usein niiden sivutuotteena tulevan vallan, auktoriteetin ja vaikuttavuuden myötä omat teot ja valinnat perustuvat yhä vähemmän ulkopuoliseen paineeseen. Tästä kertoo myös itseohjautuvuuden sijoittuminen arvohierarkiassa ensimmäiseksi.

6.2.7 Työympäristö

Suomalaisyrittäjien pääasialliseen työympäristöön perustuvia arvohierarkioiden eroavaisuuksia tarkastelen vertailemalla neljää eri ryhmää (taulukko 17; kuvio 22). Yleisimmästä alkaen ne ovat toimisto, liiketila, koti ja selvästi vähiten esiintyvä tuotantotila, työmaa tai varasto. Kyselyssäni (liite 2) oli mukana muitakin tilavaihtoehtoja, kuten kokoontumistila, hoitotila, opetus- tai tutkimustila, kulkuneuvo, ulkotila ja muu tila, mutta ne olivat otoskooltaan liian pieniä jääden siksi tutkimukseni ulkopuolelle. Käyttämäni tilaryhmitely perustuu sisätilojen osalta suurimmaksi osaksi Talo 2000 -tilanimikkeistöön (Rakennustieto 2000).

Taulukko 17 Suomalaisyrittäjien arvohierarkiat kokonaisuudessaan sekä eri työympäristöissä

Kaikki yrittäjät		Toimisto		Liiketila		Tuotantotila, työmaa, varasto		Koti	
1. Hyväntahtoisuus	1,24	2.	1,01	1.	1,17	2.	1,33	1.	1,50
2. Itseohjautuvuus	1,21	1.	1,20	3.	0,88	1.	1,37	2.	1,36
3. Turvallisuus	0,74	3.	0,72	2.	0,95	3.	0,74	5.	0,52
4. Virikkeisyys	0,43	4.	0,39	5.	0,10	4.	0,55	4.	0,53
5. Universalismi	-0,04	7.	-0,46	7.	-0,05	5.	-0,04	3.	0,56
6. Mielihyvä	-0,13	6.	-0,13	4.	0,17	6.	-0,22	7.	-0,26
7. Suoriutuminen	-0,22	5.	0,25	9.	-0,70	7.	-0,52	6.	-0,26
8. Yhdenmukaisuus	-0,49	8.	-0,59	6.	0,02	9.	-0,63	8.	-0,80
9. Perinteet	-0,73	9.	-0,96	8.	-0,28	8.	-0,52	9.	-0,92
10. Valta	-2,00	10.	-1,42	10.	-2,26	10.	-2,00	10.	-2,25
n = 340		n = 108		n = 71		n = 27		n = 68	



Kuvio 22 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio eri työympäristöissä työskentelevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista

Toimistossa työskentelevien yrittäjien arvoissa korostuvat etenkin viidennellä sijalla oleva suoriutuminen ja sen kanssa henkilökohtaisen kehityksen ulottuvuuteen kuuluva, viimeiseksi sijoittuva valta selvällä piste-erolla. Kaikista tärkeimpänä he pitävät itseohjautuvuutta. Samat arvot nousevat esiin myös korkean koulutuksen ja tulotason omaavissa yrittäjissä, joten oletan heidän muodostavan suhteellisen suuren osan toimistossa työskentelevistä. Toimisto lienee myös tyypillisin ympäristö henkisesti vaativalle työlle, jota tekevien vastaavanlaisesta arvohierarkiasta tarjoan näyttöä tutkimukseni myöhemässä vaiheessa. Vertailun pienimmän painoarvon tämä ryhmä taas antaa universalismille, hyväntahtoisuudelle ja perinteille, mikä on selvää, koska ne ovat tavoitteiltaan riskitiriidassa heissä korostuvien arvojen kanssa.

Liiketilassa työskentelevät yrittäjät sijoittavat itseohjautuvuuden vasta kolmannelle sijalle, joka on kyseiselle arvolle koko vertailun alhaisin. Merkittävin negatiivinen poikkeama näkyy kuitenkin suoriutumisessa, joka jää arvohierarkian toiseksi viimeiselle sijalle – useita sijoja alemmas mihin tahansa muuhun ryhmään verrattuna. Viidenneksi sijoitettua virikkeisyyttä ja viimeiseksi jäävää valtaakaan he eivät koe aivan yhtä tärkeiksi kuin muut. Jopa neljä arvoa liiketilassa työskentelevät sen sijaan pisteyttävät muita ryhmiä paremmin: turvallisuuden, mielihyvän, yhdenmukaisuuden ja perinteet lueteltuna arvohierarkian tärkeimmästä vähiten tärkeään. Ennallaansäilyvyyden arvoulottuvuus saa heiltä siis suhteellisen korkean kannatuksen. Turvallisuuden tärkeyttä voidaan perustella sillä, että yrittäjä pystyy harvemmin päättämään liiketilassaan asioivista ihmisistä, mikä lisää esimerkiksi varkauksien tai muun häiriökäyttäytymisen riskiä. Koska tulkitsen liiketilassa työskentelyn olevan monesti asiakaspalvelupainotteista, korostuvat perinteet ja yhdenmukaisuus itseohjautuvuuden kustannuksella mielestäni siksi, että työ edellyttää tavallista enemmän kohteliaisuutta, tarkkojen työaikojen noudattamista ja asiakkaiden tarpeisiin mukautumista. Mielihyvän suurempi merkitys taas voi johtua työssä tapahtuvan sosiaalisen kanssakäymisen synnyttämästä viihtyisyyden tunteesta. Suoriutumisen ajattelun saavan heikosti kannatusta, koska myymälässä yrittäjä toimii usein hyvin samanlaisissa tehtävissä kuin työntekijänsä, mikä vähentää hänen mahdollisuuttaan korostaa omaa kompetenssiaan.

Tuotantotilassa, työmaalla tai varastossa työskentelevillä yrittäjillä erottuu arvoulottuvuuksista positiivisimmin muutosavoimuus – tosin ei varsinaisesti mielihyvän osalta. Itseohjautuvuus ja virikkeisyys saavat heiltä jopa vertailun korkeimmat pisteet. Ryhmän arvohierarkia noudattaa kuitenkin melko tarkasti koko yrittäjäjoukon keskiarvoa. Selvempiä eroavaisuuksia ovat lähinnä hyväntahtoisuuden niukasti menettämä ensimmäinen sija, perinteiden nousu kahdeksanneksi ohi yhdenmukaisuuden sekä pieni lasku suoriutumiselle annetussa painoarvossa. Etenkin perinteiden korostuminen on ymmärrettävää, sillä kyseiset työympäristöt kertovat esimerkiksi rakentamisen ja valmistustoiminnan kal-

taisista perinteikkäistä aloista, joissa monet käytännöt ovat jo varsin vakiintuneita. Perinteiden arvostus tarkoittaa usein myös omistautuneisuutta ja vaatimattomuutta, mikä selittää muun muassa kunnianhimona ja vaikuttavuutena kuvaillun suoriutumisen vähäisempää merkitystä. Tähän ryhmään kuuluu mitä luultavimmin paljon pienyrittäjiä, koska yrittäjät ilmoittavat työskentelevänsä itse pääasiallisesti tuotantotilassa, työmaalla tai varastossa eivätkä esimerkiksi toimistossa hallinnollisten tehtävien parissa. Tämä selittäisi korostunutta itseohjautuvuutta ja virikkeisyyttä, joiden totesin aiemmin tutkimuksessani tulevan yksinyrittäjillä esiin työnantajayrittäjiä enemmän.

Kotoa käsin työskenteleville yrittäjille yleisen hyödyn arvoulottuvuus merkitsee varsin selvästi enemmän kuin muille. Universalismin he sijoittavat arvohierarkiassaan jopa kolmanneksi, kun muut vasta seitsemänneksi tai viidenneksi. Sen lisäksi myös ensimmäisenä oleva hyväntahtoisuus saa ryhmässä vertailun suurimman kannatuksen, eikä toiseksi tuleva itseohjautuvuuskaan jää pisteissä kauas. Suoriutuminenkin on sijoitukseltaan kahta edeltävää ryhmää korkeammalla. Viidentenä oleva turvallisuus ja seitsemäntenä oleva mielihyvä taas koetaan kotona työskentelevien keskuudessa vähemmän tärkeiksi kuin missään muussa ryhmässä. Kotona työskentelevien yrittäjien arvoprioriteeteille löydän useampia selityksiä, joita tutkimukseni muut havainnot tukevat. Heitä edustaa luultavasti normaalia suurempi osuus yksinyrittäjiä, pienituloisia ja luovaa työtä tekeviä, joissa kaikissa korostuvat universalismi, hyväntahtoisuus ja itseohjautuvuus. Suoriutumisen suurempaa merkitystä perustelen sillä, että kotitoimistoissa tehdään varmasti myös paljon henkisesti vaativaa työtä. Osa heistä saattaa myös tavoitella suurempaa menestystä ja toimintansa kasvattamista, mihin suoriutumisen arvolla on selvä yhteys. Turvallisuuden vähäisempi tarve perustuu mielestäni siihen, että koti useimmiten koetaan mistä tahansa ympäristöistä turvallisimpana.

6.2.8 Työn ominaisuudet

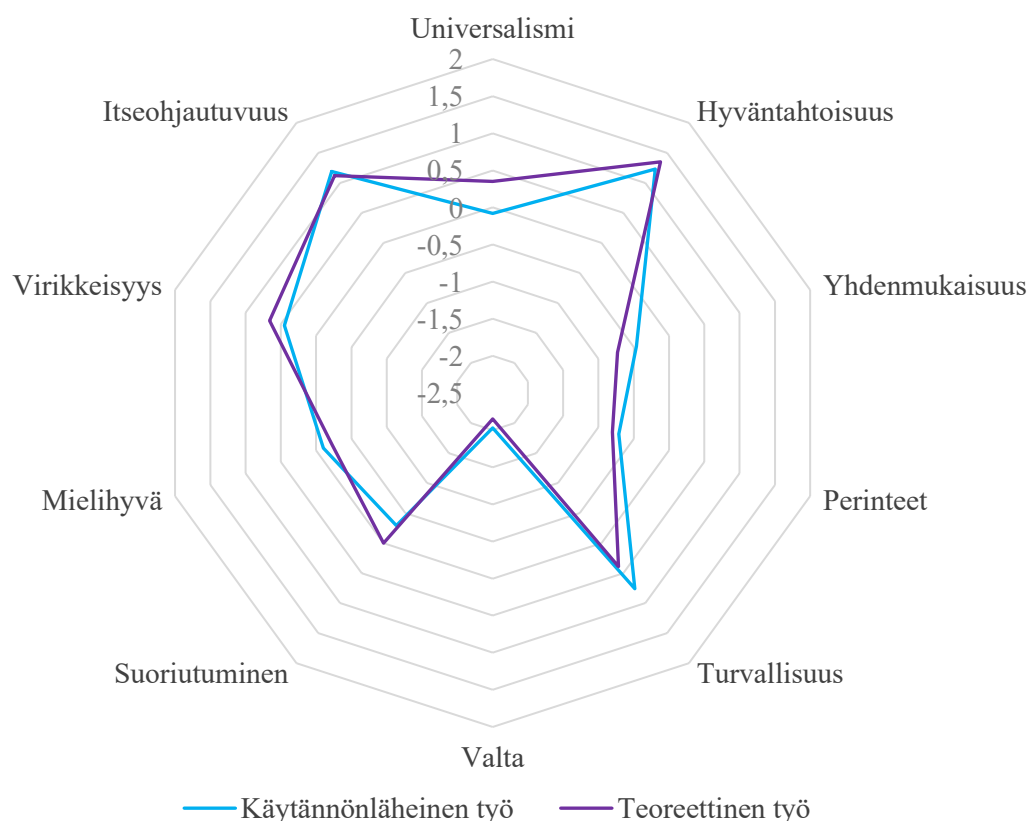
Tutkimukseni kyselyssä (liite 2) pyysin vastaajia arvioimaan omaa työtään eri ominaisuuksien perusteella. Esitin työn ominaisuudet vastapareina, jotka olivat käytännönläheinen – teoreettinen, looginen – luova, itsenäinen – yhteistoiminnallinen, paikallinen – kansainvälinen, rauhallinen – hektinen, fyysisesti kevyt – fyysisesti raskas sekä henkisesti kevyt – henkisesti raskas. Vastaaminen tapahtui valitsemalla omaa tilannettaan parhaiten kuvaava luku asteikolta 1–7. Mitä pienempi luku, sitä enemmän työ on ensin mainitun mukaista, kun taas suurempi jälkimmäisen kaltaista. Vastapareja edustavat otokset muodostin niin, että ensimmäinen koostuu vastauksen 1–3 antaneista ja toinen 5–7 vastaneista. Keskimmäisen luvun (4) vastaukset jätin huomioimatta, koska niiden ei voida katsoa kuuluvan kumpaankaan ryhmään enemmän kuin toiseen.

6.2.8.1 Käytännönläheinen ja teoreettinen työ

Ensimmäiseksi vertailen käytännönläheistä ja teoreettista työtä tekeviä suomalaisyrittäjiä (taulukko 18; kuvio 23). Kuten otoskoot kertovat, jopa 85 % yrittäjistä kokee työnsä olevan käytännönläheistä ja vain 8 % teoreettista. Loput 8 % antoivat neutraalin vastauksen.

Taulukko 18 Suomen kaikkien yrittäjien sekä käytännönläheistä ja teoreettista työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat

Kaikki yrittäjät		Käytännönläheinen työ		Teoreettinen työ	
1. Hyväntahtoisuus	1,24	1.	1,23	1.	1,35
2. Itseohjautuvuus	1,21	2.	1,19	2.	1,12
3. Turvallisuus	0,74	3.	0,76	4.	0,39
4. Virikkeisyys	0,43	4.	0,45	3.	0,66
5. Universalismi	-0,04	5.	-0,08	5.	0,35
6. Mielihyvä	-0,13	6.	-0,10	7.	-0,23
7. Suoriutuminen	-0,22	7.	-0,29	6.	0,00
8. Yhdenmukaisuus	-0,49	8.	-0,46	8.	-0,73
9. Perinteet	-0,73	9.	-0,71	9.	-0,80
10. Valta	-2,00	10.	-2,03	10.	-2,15
n = 340		n = 288		n = 26	



Kuvio 23 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio käytännönläheistä ja teoreettista työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista

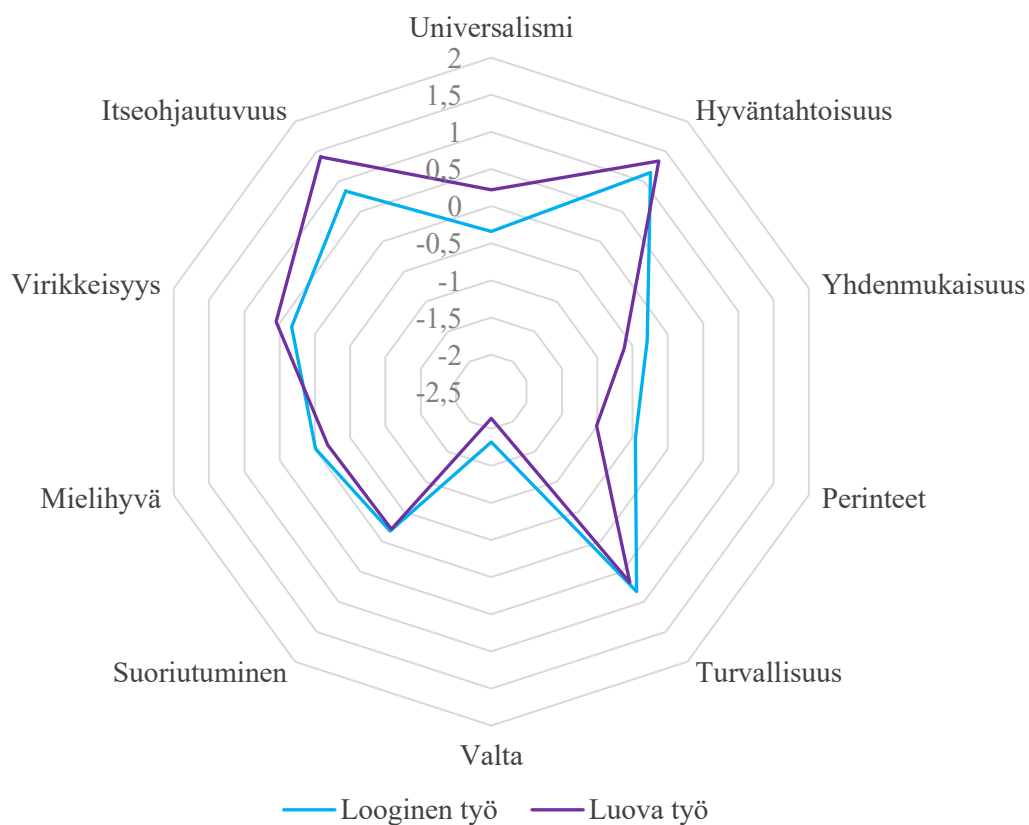
Erot käytännönläheistä ja teoreettista työtä tekevien arvohierarkioissa eivät ole erityisen suuria. Molemmille tärkeimpiä arvoja ovat hyväntahtoisuus ja itseohjautuvuus, mutta teoreettista työtä tekevillä virikkeisyys nousee kolmanneksi turvallisuuden edelle, kuten myös kuudentena oleva suoriutuminen ohi mielihyvän. Lisäksi pisteiden valossa erityisesti universalismi merkitsee enemmän teoreettisen työn tekijöille, kun taas yhdenmukaisuus käytännönläheisesti työskenteleville. Teoreettisessa työssä korostuvien arvojen takana ovat mielestäni sen vaatima avarakatseisuus, uteliaisuus ja älykkyys sekä siitä saatava mahdollinen tunnustus henkilökohtaisesta kyvykkyydestä. Käytännönläheisessä työssä taas noudatetaan enemmän jotain jo olemassa olevaa, mikä näkyy ennallaansäilyvyyden arvoulottuvuuden korkeampana kannatuksena.

6.2.8.2 Looginen ja luova työ

Seuraavassa vastaparissa vertailtavana ovat looginen ja luova työ (taulukko 19; kuvio 24). Vastaajiin lukeutuu yli kaksi kertaa enemmän luovaksi kuin loogiseksi työtään kuvailevia yrittäjiä.

Taulukko 19 Suomen kaikkien yrittäjien sekä loogista ja luovaa työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat

Kaikki yrittäjät		Looginen työ		Luova työ	
1. Hyväntahtoisuus	1,24	1.	1,15	2.	1,34
2. Itseohjautuvuus	1,21	2.	0,84	1.	1,41
3. Turvallisuus	0,74	3.	0,83	3.	0,68
4. Virikkeisyys	0,43	4.	0,33	4.	0,55
5. Universalismi	-0,04	8.	-0,34	5.	0,22
6. Mielihyvä	-0,13	5.	-0,01	6.	-0,18
7. Suoriutuminen	-0,22	6.	-0,18	7.	-0,21
8. Yhdenmukaisuus	-0,49	7.	-0,29	8.	-0,62
9. Perinteet	-0,73	9.	-0,46	9.	-1,01
10. Valta	-2,00	10.	-1,82	10.	-2,14
n = 340		n = 91		n = 190	



Kuvio 24 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio loogista ja luovaa työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista

Merkittävin ero ryhmien välillä ilmenee universalismissa, jonka luovaa työtä tekevät yrittäjät sijoittavat arvohierarkiassaan viidenneksi, kun taas loogista työtä tekevät vasta kahdeksanneksi. Sen myötä loogisessa työssä mielihyvä, suoriutuminen ja yhdenmukaisuus ovat sijan verran korkeammalla kuin luovassa työssä. Toinen arvo, joka universalismin lisäksi luovassa työssä korostuu, on ensimmäiselle sijalle nouseva itseohjautuvuus. Loogisessa työssä taas tärkeimpänä arvona pidetään hyväntahtoisuutta, joka kuitenkin luovan työn ryhmässä saa korkeammat pisteet. Vaikka molemmat ryhmät sijoittavatkin turvallisuuden kolmanneksi, perinteet yhdeksänneksi ja vallan viimeiseksi, on niillä enemmän merkitystä loogista työtä tekeville. Arvoulottuvuuksista nähdään, kuinka luovalla työllä on yhteys yleiseen hyötyyn ja muutosavoimuuteen, kun taas loogisella työllä ennallaansäilyvyyteen ja vähemmissä määrin henkilökohtaiseen kehitykseen.

Aiemman tutkimustiedon mukaan luova työ liittyy positiivisesti arvoista universalismiin, itseohjautuvuuteen ja virikkeisyyteen, kun taas negatiivisesti perinteisiin, yhdenmukaisuuteen ja turvallisuuteen. Konventionaalisten, luonteeltaan systemaattisten ja yksiselitteisten töiden yhteys arvoihin on juuri päinvastainen. (Arieli ym. 2019, 8–15; Kasof ym. 2007, 118; Knafo & Sagiv 2004, 258–260.) Kaikki kyseiset havainnot toteutuvat myös tutkimissani suomalaisyrittäjissä.

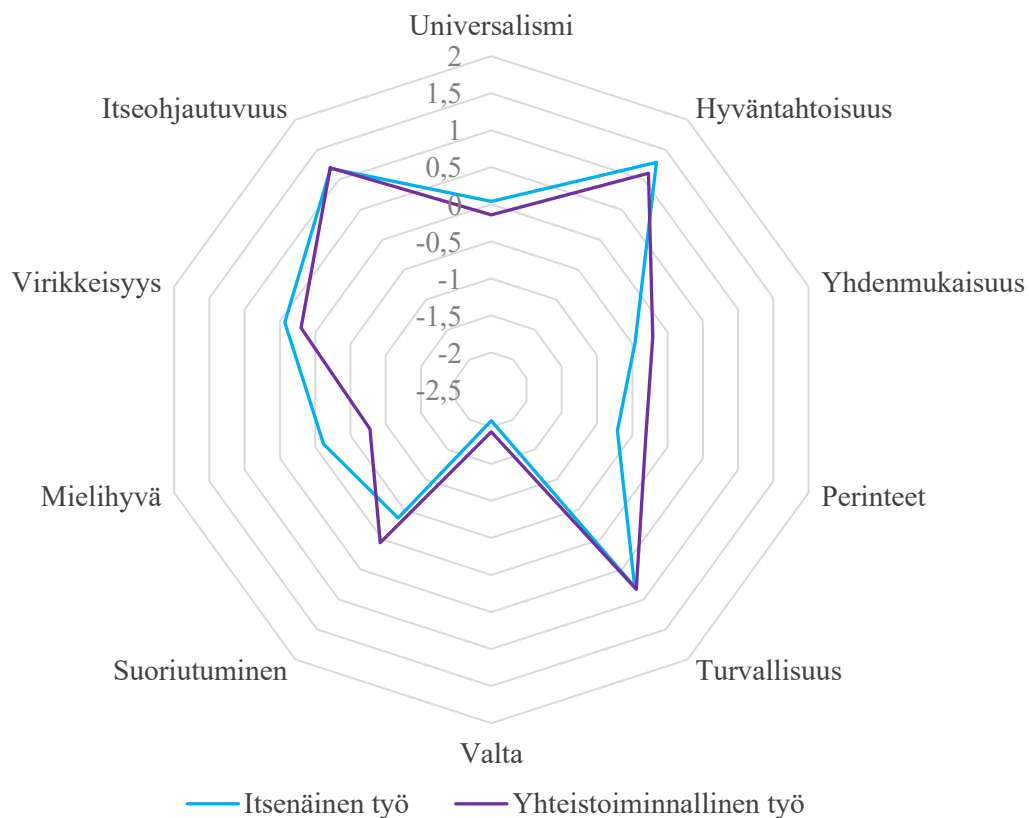
Tulosten tueksi esitän, että luovan työn yrittäjä – esimerkiksi kirjailija, kuvataiteilija tai vaatesuunnittelija – todennäköisesti hyötyy uutuudenviehätyksestä, uskalaisuudesta sekä kiinnostuneisuudesta muita ihmisiä ja maailmaa kohtaan. Itseohjautuvuuden korostuminen on jo siinäkin mielessä selvää, että luovuus on yksi Schwartzin sille antamista alakäsitteistä. Luoville yrittäjille yleisesti vallitsevien käytäntöjen ja ajatusmaailmojen kunnioittaminen ei varmastikaan ole yhtä merkityksellistä kuin loogista työtä, kuten kirjanpitoa tai konehuoltoa, tekeville. Vallan korkeampi kannatus loogisen työn yrittäjissä perustuu luultavasti siihen, että he odottavat myös alaisiltaan johdonmukaisuutta, johon sitouttaminen vaatii enemmän vallankäyttöä kuin luovuuteen kannustaminen.

6.2.8.3 Itsenäinen ja yhteistoiminnallinen työ

Kolmas tarkasteltava työn ominaisuus on sen itsenäisyys verrattuna yhteistoiminnallisuuteen (taulukko 20; kuvio 25). Yrittäjistä valtaosa tekee työtään varsin itsenäisesti; yhteistoiminnallisesti työskenteleviä on kyselyyni vastanneissa yli viisi kertaa vähemmän.

Taulukko 20 Suomen kaikkien yrittäjien sekä itsenäistä ja yhteistoiminnallista työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat

Kaikki yrittäjät		Itsenäinen työ		Yhteistoiminnallinen työ	
1. Hyväntahtoisuus	1,24	1.	1,29	2.	1,11
2. Itseohjautuvuus	1,21	2.	1,19	1.	1,20
3. Turvallisuus	0,74	3.	0,79	3.	0,83
4. Virikkeisyys	0,43	4.	0,43	4.	0,20
5. Universalismi	-0,04	5.	0,04	6.	-0,14
6. Mielihyvä	-0,13	6.	-0,12	9.	-0,78
7. Suoriutuminen	-0,22	7.	-0,36	5.	0,05
8. Yhdenmukaisuus	-0,49	8.	-0,46	7.	-0,21
9. Perinteet	-0,73	9.	-0,71	8.	-0,31
10. Valta	-2,00	10.	-2,08	10.	-1,93
n = 340		n = 254		n = 47	



Kuvio 25 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio itsenäistä ja yhteistoiminnallista työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista

Itsenäistä työtä tekevien yrittäjien arvohierarkia odotetusti vastaa hyvin tarkasti yrittäjien kokonaisjoukkoa, koska ryhmä sisältää jopa 75 % koko otoksesta. Yhteistoiminnallisesti työskentelevien ryhmässä arvot asettuvat jo varsin erilaiseen järjestykseen. Merkittävimmit eroavaisuudet ovat mielihyvän putoaminen jopa kolme sijaa yhdeksänneksi sekä suoriutumisen kahden sijan nousu viidenneksi. Vähäisemmissä määrin yhteistoiminnallisuuden ryhmässä korostuvat perinteet ja yhdenmukaisuus, kun taas itsenäisesti työskentelevissä hyväntahtoisuus, virikkeisyys ja universalismi. Hieman yllättävää on mielestäni se, että itsenäistä työtä tekevillä itseohjautuvuus sijoittuu yhden sijan alemmas kuin yhteistoiminnallisesti työskentelevillä, jotka pitävät sitä kaikista tärkeimpänä arvonaan. Ryhmien välinen piste-ero sen suhteen on kuitenkin lähes olematon.

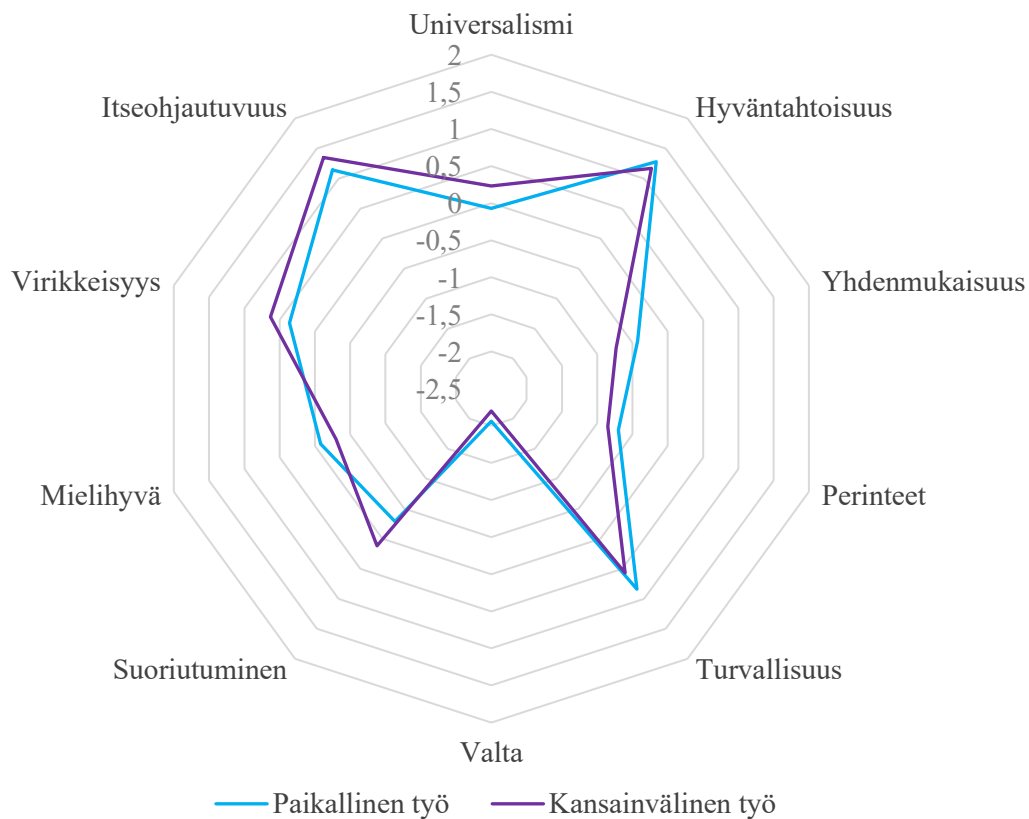
Arvoulottuvuuksina itsenäisesti työskentelevät yrittäjät arvostavat enemmän yleistä hyötyä ja muutosavoimuutta, kun taas yhteistoiminnallisesti työskentelevät ennallaansäilyvyyttä ja henkilökohtaista kehitystä lukuun ottamatta siihen osittain sisältyvää mielihyvää. Kaikille eroavaisuuksille löytyy mielestäni selkeät perustelut. Yrittäjän työn ollessa yhteistoiminnallista on hänen noudatettava ja edistettävä muiden kanssa yhtäläisiä tapoja ja käytäntöjä, jotta yhteistyö olisi mahdollisimman sujuvaa ja odotusten mukaista. Lisäksi ryhmässä toimiessa yrittäjän kompetenssi ja auktoriteetti pääsevät nousemaan paremmin esiin. Itsenäisesti työskentelevä yrittäjä sen sijaan joutuu selviämään tehtävistään enemmän omin avuin, mikä vaatii monesti laajempaa kiinnostuneisuutta ja haasteiden parissa viihtymistä. Itsenäinen työskentely kuitenkin mahdollistaa paremmin juuri omien mieltymysten mukaisen toiminnan sekä työn ja vapaa-ajan erottamisen tai yhdistämisen itselleen sopivalla tavalla, mikä selittää hyvin mielihyvän saamaa kannatusta.

6.2.8.4 Paikallinen ja kansainvälinen työ

Työn paikallisuuden ja kansainvälisyyden vastaparissa (taulukko 21; kuvio 26) ryhmien otoskoot ovat lähes samat kuin edeltävässä vertailussa. Paikallista työtä ilmaisee tekevänä 71 % vastaajista, kun taas kansainvälistä vain 15 %. Tässäkin tapauksessa vastaa- jista valtaosan edustama paikallisen työn ryhmä noudattaa yrittäjien kokonaisjoukon arvohierarkiaa.

Taulukko 21 Suomen kaikkien yrittäjien sekä paikallista ja kansainvälistä työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat

Kaikki yrittäjät		Paikallinen työ		Kansainvälinen työ	
1. Hyväntahtoisuus	1,24	1.	1,28	2.	1,17
2. Itseohjautuvuus	1,21	2.	1,14	1.	1,35
3. Turvallisuus	0,74	3.	0,84	4.	0,57
4. Virikkeisyys	0,43	4.	0,36	3.	0,63
5. Universalismi	-0,04	5.	-0,07	5.	0,23
6. Mielihyvä	-0,13	6.	-0,08	7.	-0,30
7. Suoriutuminen	-0,22	7.	-0,29	6.	0,12
8. Yhdenmukaisuus	-0,49	8.	-0,43	8.	-0,73
9. Perinteet	-0,73	9.	-0,70	9.	-0,85
10. Valta	-2,00	10.	-2,06	10.	-2,20
n = 340		n = 241		n = 51	



Kuvio 26 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio paikallista ja kansainvälistä työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista

Kansainväliseksi työnsä kokevat yrittäjät poikkeavat paikallisesti työskentelevistä eniten arvohierarkian korkeimmilla sijoilla. Siinä missä paikallisessa työssä arvostetaan eniten hyväntahtoisuutta, itseohjautuvuutta, turvallisuutta ja virikkeisyyttä kyseisessä tärkeysjärjestyksessä, muuttuvat niiden merkitykset kansainvälisessä työssä järjestykseen itseohjautuvuus, hyväntahtoisuus, virikkeisyys ja turvallisuus. Lisäksi suoriutuminen menee kansainvälisessä työssä mielihyvän edelle sijalle kuusi. Muut eroavaisuudet ovat havaittavissa ainoastaan pisteitä vertailemalla, suurimpien erojen löytyessä yhdenmukaisuudesta paikallisesti työskentelevien eduksi sekä universalismista kansainvälisen ryhmän hyväksi.

Universalismin ja suoriutumisen korostuminen kansainvälisessä työssä on minusta ymmärrettävää, koska se luonnollisesti edellyttää perehtyneisyyttä ympäröivään maailmaan ja tarjoaa suuremman areenan oman kyvykkyyden osoittamiselle. Itseohjautuvuuden arvostus taas kertoo mielestäni kansainväliseen toimintaan ryhtyneen yrittäjän tavoitteellisuudesta ja virikkeisyys valmiudesta haasteiden kohtaamiseen. Yhdessä nämä arvot edustavat muutosavoimuutta, joka sekin tulee tarpeeseen liiketoiminnan laajentuessa ja eri kulttuureja kohdatessa. Ennallaansäilyvyyden ulottuvuus on siis paikallista työtä tekevälle yrittäjälle ominaisempi, koska toimintaympäristöön liittyy selvästi vähemmän vaihtelua ja arvaamattomuutta. Ehkä organisaation maltillisten mittasuhteiden säilyttämisen koetaan mahdollistavan paremmin muihin elämän osa-alueisiin keskittymisen, mikä selittäisi paikallisyrittäjien enemmän arvostamaa mielihyvää.

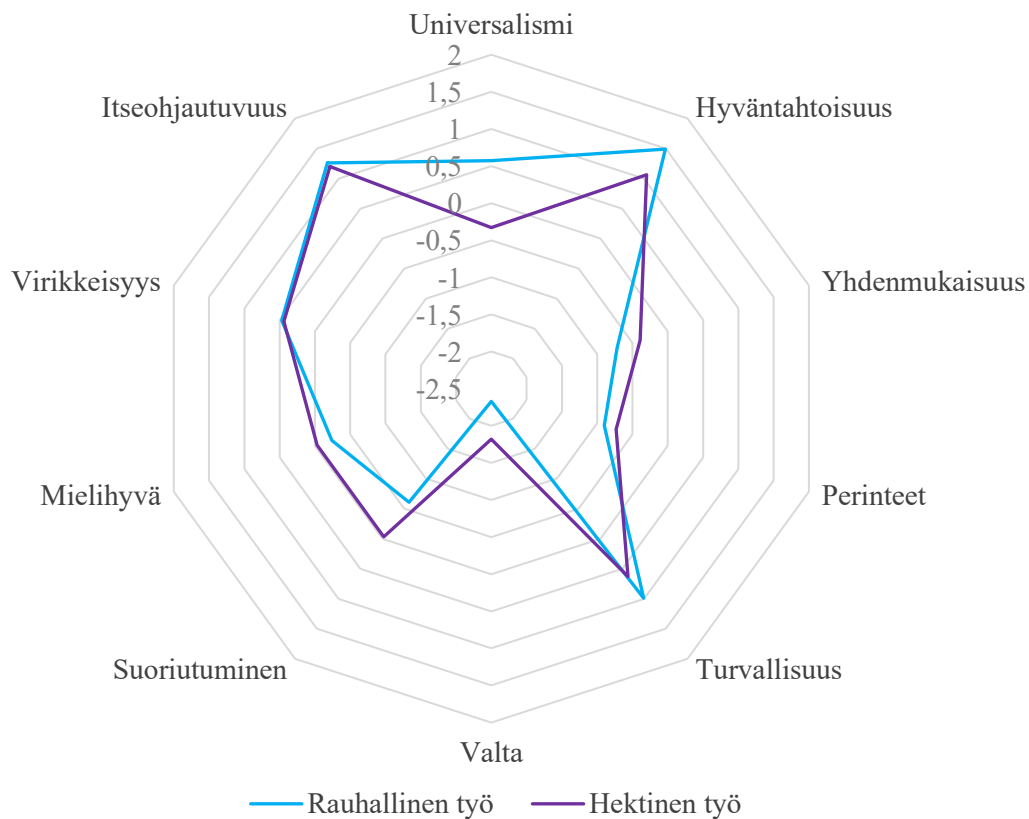
Aiempien tutkimusten mukaan arvoista valta, suoriutuminen, turvallisuus, itseohjautuvuus ja hyväntahtoisuus motivoivat yrittäjiä kansainvälistymään (Bolzani & Foo 2018, 640). Oman tutkimukseni kansainvälistä työtä tekevissä yrittäjissä kyseiset arvot jäävät kuitenkin enimmäkseen korostumatta; vain suoriutuminen ja itseohjautuvuus ovat tärkeämpiä heille kuin paikallisesti työskenteleville yrittäjille. Tilanne on tosin voinut olla erilainen ennen kansainvälistymisen toteutumista.

6.2.8.5 *Rauhallinen ja hektinen työ*

Viides työn ominaisuuteen perustuva vertailuni koskee rauhallista työtä suhteessa hektiseen (taulukko 22; kuvio 27). Jälleen kerran toista ryhmää edustaa selvästi suurempi osuus tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä, joista 57 % kuvailee työtään hektiseksi, kun taas 18 % rauhalliseksi.

Taulukko 22 Suomen kaikkien yrittäjien sekä rauhallista ja hektistä työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat

Kaikki yrittäjät		Rauhallinen työ		Hektinen työ	
1. Hyväntahtoisuus	1,24	1.	1,49	2.	1,06
2. Itseohjautuvuus	1,21	2.	1,26	1.	1,20
3. Turvallisuus	0,74	3.	0,99	3.	0,63
4. Virikkeisyys	0,43	5.	0,47	4.	0,44
5. Universalismi	-0,04	4.	0,57	7.	-0,33
6. Mielihyvä	-0,13	6.	-0,24	5.	-0,03
7. Suoriutuminen	-0,22	7.	-0,61	6.	-0,03
8. Yhdenmukaisuus	-0,49	8.	-0,72	8.	-0,39
9. Perinteet	-0,73	9.	-0,90	9.	-0,73
10. Valta	-2,00	10.	-2,33	10.	-1,82
n = 340		n = 62		n = 194	



Kuvio 27 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio rauhallista ja hektistä työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista

Vaikka rauhallista työtä tekevät yrittäjät edustavatkin vertailussa selvää vähemmistöä, asettuvat heidän arvonsa silti paremmin kaikkien vastanneiden yrittäjien ilmentämään tärkeysjärjestykseen. Ainoa poikkeus onkin virikkeisyyden edellä oleva universalismi. Ryhmän antamista pisteistä voidaan kuitenkin huomata, että niitä on annettu tyypillistä laajemmalla skaalalla, mikä tarkoittaa, että arvojen keskinäiset erot niiden suhteellisessa tärkeydessä ovat suuremmat.

Hektistä työtä tekevät yrittäjät eroavat rauhallisen työn ryhmästä erityisesti siten, että universalismi jää arvohierarkiassa kolme sijaa alemmaksi – seitsemänneksi. Tämän myötä virikkeisyys, mielihyvä ja suoriutuminen sijoittuvat kukin yhden sijan ylemmäs. Mielihyvän ja suoriutumisen saamat pisteet ovat tosin lähes tismalleen samat. Itseohjautuvuudella on hektistä työtä tekeville kaikista suurin merkitys; hyväntahtoisuus jää heillä toiseksi. Vaikka valta säilyykin viimeisellä sijalla, suhtaudutaan siihen paljon positiivisemmin kuin ensimmäisessä ryhmässä.

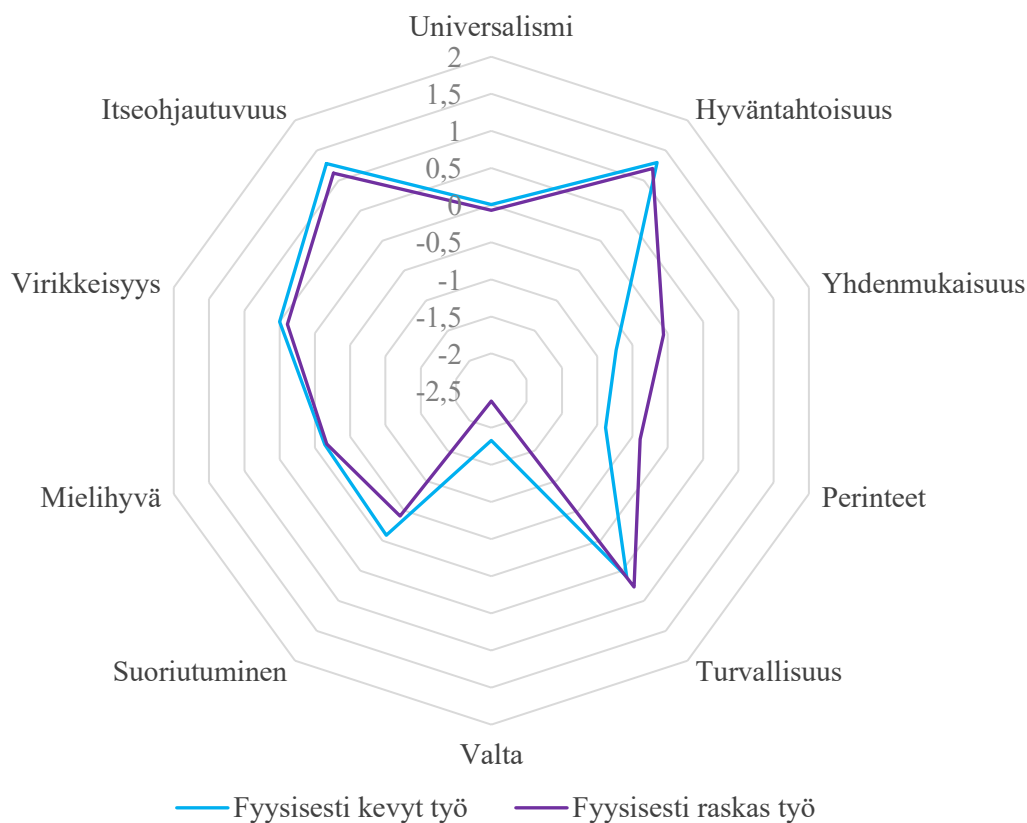
Rauhallisella työllä on havaittavissa selvä yhteys yleisen hyödyn arvoulottuvuuteen, kun taas hektisellä työllä henkilökohtaiseen kehitykseen. Yhteisön ja ympäristön hyvinvoinnista kiinnostuneet, vastuulliset ja auttavaiset yrittäjät toteuttavat omia arvojaan paremmin, kun työ ei jatkuvasti koettele heidän tai muiden henkilökohtaisia resursseja. Aiemmankin tutkimuksen mukaan työn ja vapaa-ajan tasapainoa arvostavat yrittäjät korostavat arvoissaan nimenomaan hyväntahtoisuutta ja universalismia (Gorgievski ym. 2011, 224). Menestystä, tunnustusta ja vaurautta tavoittelevat yrittäjät taas ovat todennäköisempiä tekemään sekä omasta että mahdollisten alaistensa työstä hektistä. Heillähän painottuvat lisäksi perinteet ja yhdenmukaisuus, jotka viittaavat esimerkiksi omistautuneisuuteen ja tottelevaisuuteen. Mielihyvän suurempi merkitys kertoo kuitenkin siitä, että ainakin osalla yrittäjistä työn hektisyys voi johtua myös sen mielekkyydestä eli niin sanotusta työn imusta. Toisaalta taloudellisen menestyksen mahdollistamat nautinnolliset elämäkokemuksetkin näkyvät varmasti kyseisen arvon kannatuksessa.

6.2.8.6 Fyysisesti kevyt ja raskas työ

Seuraavassa vertailussa vastakkain ovat fyysisesti kevyttä ja raskasta työtä tekevät yrittäjät (taulukko 23; kuvio 28). Otoskoot kertovat, että selvästi suurempi osa yrittäjistä pitää työtään fyysisesti kevyenä. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokevia on kyselyyn vastanneissa yli kaksi ja puoli kertaa vähemmän.

Taulukko 23 Suomen kaikkien yrittäjien sekä fyysisesti kevyttä ja raskasta työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat

Kaikki yrittäjät		Fyysisesti kevyt työ		Fyysisesti raskas työ	
1. Hyväntahtoisuus	1,24	1.	1,30	1.	1,20
2. Itseohjautuvuus	1,21	2.	1,28	2.	1,12
3. Turvallisuus	0,74	3.	0,60	3.	0,77
4. Virikkeisyys	0,43	4.	0,50	4.	0,39
5. Universalismi	-0,04	5.	0,01	6.	-0,07
6. Mielihyvä	-0,13	7.	-0,14	7.	-0,17
7. Suoriutuminen	-0,22	6.	-0,09	9.	-0,41
8. Yhdenmukaisuus	-0,49	8.	-0,73	5.	-0,06
9. Perinteet	-0,73	9.	-0,88	8.	-0,39
10. Valta	-2,00	10.	-1,83	10.	-2,36
n = 340		n = 204		n = 79	



Kuvio 28 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio fyysisesti kevyttä ja raskasta työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista

Fyysisesti kevyen työn ryhmässä arvohierarkia eroaa vain vähäisesti yrittäjien kokonaisjoukosta, mitä selittää ryhmän merkittävä edustus. Yksi muutos sijoituksissa kuitenkin tapahtuu: suoriutuminen menee kuudenneksi mielihyvän edelle. Fyysisesti raskasta työtä tekevillä tärkeimmät neljä arvoa ovat samat kuin vastaparillaan. Jo viidentenä sen sijaan on yhdenmukaisuus, joka edeltävässä ryhmässä tulee vasta kahdeksantena. Myös suoriutumisen tärkeys muuttuu selvästi sen pudotessa yhdeksänneksi. Pienempiä eroja sijoituksissa ovat perinteiden korostuminen fyysisesti raskaassa työssä, kun taas universalismin fyysisesti kevyessä. Vaikka valta on molemmilla ryhmillä tyypilliseen tapaan viimeisellä sijalla, arvostavat sitä pisteiden perusteella melko selkeästi enemmän fyysisesti kevyttä työtä tekevät.

Muutosavoimuuden ja yleisen hyödyn arvoulottuvuuksiin työn fyysisyydellä ei ole kovin merkittävää vaikutusta, sillä vastaparien väliset erot kyseisissä arvoissa ovat hyvin vähäiset. Henkilökohtaisen kehityksen ulottuvuus sen sijaan kytkeytyy positiivisesti fyysisesti kevyttä työtä tekeviin, kun taas ennallaansäilyvyys fyysisesti raskasta työtä tekeviin yrittäjiin. Ruumiillisessa työssä esiin nousevat arvot selittyvät sillä, että kyseiset alat ovat monesti varsin perinteikkäitä ja käytännöiltään vakiintuneita, minkä lisäksi ne vaativat vähemmän – ainakin akateemista – koulutustumista. Koulutustasoon perustuva arvovertailuni toi siis tutkimuksessani aiemmin ilmi ennallaansäilyvyyden vahvan korostuneisuuden pelkän yleissivistävän tai ammatillisen tutkinnon suorittaneissa. Etenkin ylemmän korkeakoulutuksen omaaville, joille siis henkilökohtainen kehitys merkitsee enemmän, koulutusta vastaava työ on usein muuta kuin ruumiillista. Fyysisesti kevyeksi työtään kuvailevat yrittäjät ovat myös todennäköisempiä työnantajia, koska monesti organisaation kasvaessa kertyy yrittäjälle yhä enemmän hallinnollisia velvoitteita, mikä tarkoittaa jättäytymistä pois suorittavan portaan tehtävistä. Työnantajayrittäjillä havaitsin siis aiemmin suurempaa arvostusta henkilökohtaista kehitystä kohtaan kuin yksinyrittäjillä.

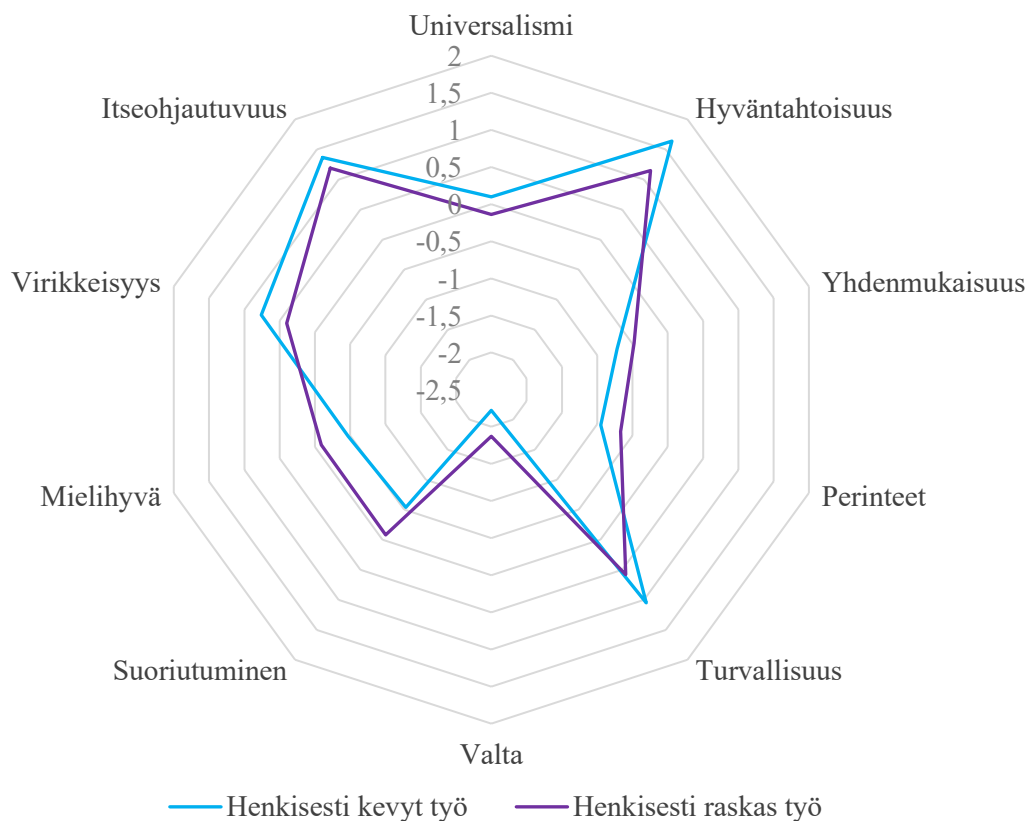
Aiempien tutkimusten mukaan muun muassa rakentamisen, sähköitöiden ja asentamisen kaltaisilla aloilla, joilla työskentelyn voidaan ajatella olevan varsin raskasta fyysisesti, korostuvat arvoista perinteet ja mielihyvä, kun taas tyypillistä vähemmän merkitsevät hyväntahtoisuus, itseohjautuvuus ja universalismi (Knafo & Sagiv 2004, 260–262). Mielihyvää lukuun ottamatta nämä fyysiselle työlle ominaiset arvoprioriteetit näkyvät myös oman tutkimukseni suomalaisyrittäjissä – kuitenkin melko maltillisesti.

6.2.8.7 *Henkisesti kevyt ja raskas työ*

Työn fyysisyydestä siirrytään viimeisessä vastaparissa vertailtaviin henkisesti kevyttä ja raskasta työtä tekeviin yrittäjiin (taulukko 24; kuvio 29). Jopa kaksi kolmasosaa kyselyyn osallistuneista yrittäjistä kuvailee työnsä olevan henkisesti raskasta. Henkisesti kevyttä työtä tekeviä yrittäjiä taas on yli viisi kertaa vähemmän.

Taulukko 24 Suomen kaikkien yrittäjien sekä henkisesti kevyttä ja raskasta työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiat

Kaikki yrittäjät		Henkisesti kevyt työ		Henkisesti raskas työ	
1. Hyväntahtoisuus	1,24	1.	1,64	2.	1,15
2. Itseohjautuvuus	1,21	2.	1,37	1.	1,19
3. Turvallisuus	0,74	3.	1,05	3.	0,58
4. Virikkeisyys	0,43	4.	0,76	4.	0,40
5. Universalismi	-0,04	5.	0,10	7.	-0,14
6. Mielihyvä	-0,13	6.	-0,47	6.	-0,09
7. Suoriutuminen	-0,22	7.	-0,54	5.	-0,08
8. Yhdenmukaisuus	-0,49	8.	-0,72	8.	-0,48
9. Perinteet	-0,73	9.	-0,95	9.	-0,67
10. Valta	-2,00	10.	-2,22	10.	-1,87
n = 340		n = 44		n = 226	



Kuvio 29 Schwartzin kehämallia mukaileva sädekaavio henkisesti kevyttä ja raskasta työtä tekevien suomalaisyrittäjien arvoprioriteeteista

Huomionarvoista vertailussa on se, että – toisin kuin selvästi paremmin edustetussa vastaparissaan – henkisesti kevyttä työtä tekevien yrittäjien arvohierarkiassa sijoitukset ovat täysin samat kuin kaikkien yrittäjien vastaavassa. Pisteet paljastavat, että henkisesti kevyessä työssä erot arvoille annetuissa painoarvoissa ovat kuitenkin tavallista suuremmat.

Henkisesti raskasta työtä tekevillä yrittäjillä suoriutuminen sijaitsee kaksi sijaa korkeammalla viidentenä, kun taas universalismi kaksi sijaa alempana seitsemäntenä. Kyseisten sijojen sisällä pisteet ovat kuitenkin hyvin tasaiset. Tärkeimpänä arvonaan tämä ryhmä pitää hyvántahtoisuuden sijaan itseohjautuvuutta. Vaikka turvallisuus, virikkeisyys ja perinteet ovat molemmissa ryhmissä samoilla sijoilla, on piste-ero kuitenkin suhteellisen selkeä; perinteissä henkisesti raskaan työn hyväksi, kun taas muissa mainituissa arvoissa päinvastoin.

Toisin kuin työn fyysisyyttä koskevassa vertailussa, tässä jokseenkin selviä eroja ilmenee kaikissa arvoulottuvuuksissa. Henkisesti kevyt työ erottuu positiivisesti yleisen hyödyn ja muutosavoimuuden ulottuvuuksilla, kun taas henkisesti raskas työ henkilökohmaisella kehityksellä ja ennallaansäilyvyydellä lukuun ottamatta turvallisuuden arvoa, jonka ryhmän vastapari kokee tärkeämmäksi.

Yrittäjien henkisen taakan taustalla ovat tulosteni mukaan todennäköisesti ainakin suoriutumiselle asetetut korkeat tavoitteet, vallan mukana tuleva suurempi vastuu sekä sidosryhmien ja toimintaympäristön vaatimusten noudattaminen – mahdollisesti jopa työn mukaansatempaavuus, joka voi saada yrittäjän koettelemaan henkisiä voimavarojaan. Työn taas ollessa henkisesti kevyttä yrittäjä kokee kannattavansa enemmän vapauden, uudenlaisten kokemusten, antoisien ihmissuhteiden sekä oman ja muiden hyvinvoinnin kaltaisia asioita. Tulokset itse asiassa mukailevat melko selvästi aiempaa rauhallisen ja hektisen työn arvovertailua.

7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Yhteenveto

Tutkielmani tarkoituksena oli vastata päätutkimuskysymykseen *Millaisia arvohierarkioita Suomen yrittäjät edustavat?* täydennettynä alatutkimuskysymyksillä *Miten Suomen yrittäjien arvohierarkiat poikkeavat muusta väestöstä?* ja *Miten Suomen yrittäjien arvohierarkiat eroavat toisistaan?*

Kvantitatiivinen tutkimukseni perustuu maailmanlaajuisesti suosittuun ja paljon empiiristä tukea saaneeseen Schwartzin arvoteoriaan (Cieciuch ym. 2016, 504) ja sen pohjalta luotuun, käyttööni erityisen hyvin soveltuneeseen Short Schwartz Value Survey -kyselymenetelmään (Lindeman & Verkasalo 2005, 170–178). Keräämäni aineisto koostuu 340 suomalaisesta yrittäjästä sekä 246:sta heihin verrattavasta muun väestön edustajasta.

Tutkimukseni mukaan Suomen yrittäjillä Schwartzin kymmenen universaalia arvoa järjestyvät henkilökohtaiselta tärkeydeltään seuraavasti:

1. hyväntahtoisuus
2. itseohjautuvuus
3. turvallisuus
4. virikkeisyys
5. universalismi
6. mielihyvä
7. suoriutuminen
8. yhdenmukaisuus
9. perinteet
10. valta.

Suomalaisyrittäjien arvohierarkiassa korostuu universaalisti tyypilliseen hierarkiaan nähden todella vahvasti virikkeisyys, maltillisemmin myös itseohjautuvuus ja turvallisuus. Selvästi vähemmän heille taas merkitsevät universalismi ja yhdenmukaisuus, mutta hieman myös perinteet.

Suomessa yrittäjät kannattavat henkilökohtaisen kehityksen arvoulottuvuutta työttömiä, työntekijöitä ja alempia toimihenkilöitä enemmän, mutta melko selvästi vähemmän kuin ylemmät toimihenkilöt. Muutosavoimuuden ja etenkin yleisen hyödyn saamisissa painoarvoissa yrittäjien edelle menevät ainoastaan työttömät. Neljännessä ulottuvuudessa eli ennallaansäilyvyydessä yrittäjät taas nousevat varsin heikosti esiin perinteitä lukuun ottamatta. Eräs poikkeus on myös kahteen ensimmäisenä mainittuun ulottuvuuteen kuuluva mielihyvä, jota yrittäjät kaipaavat työntekijöitä ja ylempiä toimihenkilöitä vähemmän.

Suomalaisyrittäjien sisäisiä arvohierarkioiden eroavaisuuksia ilmenee kaikissa tarkastelemissani demografisissa ja työhön liittyvissä taustamuuttujissa. Joillain muuttujilla yhteys arvoprioriteetteihin on kuitenkin muita huomattavasti vahvempi. Ensimmäinen vertailuni toi ilmi, että yksinyrittäjissä korostuvat muutosavoimuuden ja etenkin yleisen hyödyn arvoulottuvuudet, kun taas työnantajayrittäjissä niiden vastaulottuvuudet eli ennallaansäilyvyys ja sitäkin selvemmin henkilökohtainen kehitys.

Siirryttäessä nuorista yrittäjistä vanhempiin laskee mielihyvän merkitys selvästi juuri 45 ikävuoden jälkeen, jolloin taas ennallaansäilyvyys nousee aiempaa keskeisempään asemaan. Lisäksi kaikista vanhimmassa ryhmässä eli yli 54-vuotiaissa suoriutuminen ja itseohjautuvuus palaavat hieman yllättäen taas tärkeämpään rooliin yleisen hyödyn ja yhdenmukaisuuden kustannuksella. Muutoksia ja muiden hyvinvointia yrittäjät ovat kaikista valmiimpia edistämään noin 40 vuoden iässä. Sukupuolten välillä selkeimmät arvohierarkioiden erot sen sijaan syntyvät naisten hyväksi yleisessä hyödyssä, kun taas miesten eduksi henkilökohtaisessa kehityksessä ja perinteissä.

Maantieteellisen sijainnin suhteen suomalaisyrittäjien arvot vaihtelevat varsin vähäisesti. Itä-Suomessa hyvántahtoisuus, yhdenmukaisuus ja erityisesti perinteet korostuvat itseohjautuvuuden, suoriutumisen ja vallan kustannuksella. Uudellamaalla ja Pohjois-Suomessa kyseiset arvot taas painottuvat juuri päinvastoin. Pohjoisessa myös mielihyvä ja turvallisuus ovat tärkeämpiä arvoja kuin muualla Suomessa, kun taas Uudellamaalla kehämällin arvot universalismista virikkeisyyteen. Etelä- ja Länsi-Suomi vastaavat arvoiltaan hyvin pitkälti maan keskiarvoa.

Yrittäjien koulutustaustalla on varsin huomattava vaikutus heidän arvohierarkioihinsa. Pelkän yleissivistävän koulutuksen saaneilla ennallaansäilyvyyden ulottuvuus korostuu enemmän kuin muilla, kun taas arvoista universalismi, suoriutuminen, valta ja itseohjautuvuus kaikista vähiten. Kyseiset arvoprioriteetit nousevat esiin myös ammatillisen koulutuksen ryhmässä, mutta eivät enää yhtä vahvasti. Korkeakoulutaustaisille erityisen ominaisia taas ovat muutosavoimuuden ulottuvuus ja universalismi. Ylemmän korkeakoulun käyneet kuitenkin erottuvat muista vähäisillä mielihyvän tarpeillaan sekä melko selvästi suuremmalla suoriutumisen ja vallan arvostuksellaan.

Myös yrittäjien tulotaso teettää selkeitä eroavaisuuksia. Alle 10 000 € vuodessa tienaat antavat muita suuremman painoarvon sekä yleiselle hyödyille että muutosavoimuudelle lukuun ottamatta mielihyvän arvoa. Tulojen noustessa henkilökohtainen kehitys ja ennallaansäilyvyys tulevat yhä tärkeämmiksi. Kaikista suurituloisimmat eli vähintään 60 000 € tienaat yrittäjät poikkeavat trendistä kuitenkin siten, että heidän arvonsa palaavat lähemmäksi pienituloisia kaikkien muiden paitsi henkilökohtaisen kehityksen ulottuvuuden osalta.

Yrittäjien pääasiallisia työympäristöjä vertaillen toimistossa tavoitellaan erityisesti henkilökohtaista kehitystä, liiketilassa ennallaansäilyvyyttä ja mielihyvää, kun taas ko-

tona yleistä hyötyä ja muutosavoimuutta, muttei kuitenkaan mielihyvää. Myös tuotantotilassa, työmaalla tai varastossa työskenteleville yrittäjille muutosavoimuuteen kuuluvat itseohjautuvuus ja virikkeisyys saavat korkeampaa kannatusta, kuten myös perinteet.

Käytännönläheistä työtä tekevissä yrittäjissä korostuu ennallaansäilyvyyden ulottuvuus, mutta teoreettista työtä tekevissä taas universalismi, suoriutuminen ja virikkeisyys. Luovalla työllä on lisäksi varsin selvä yhteys muutosavoimuuden ja yleisen hyödyn suurempaan arvostukseen, kun taas loogisella työllä ennallaansäilyvyyteen ja hieman vähemmän henkilökohtaiseen kehitykseen.

Itsenäisen työn tekeminen näkyy yrittäjissä positiivisesti yleisen hyödyn ja muutosavoimuuden ulottuvuuksissa – erityisesti mielihyvän arvossa. Yhteistoiminnallinen työ sen sijaan korostaa ennallaansäilyvyyttä ja henkilökohtaista kehitystä, joista selkeimmin perinteiden ja suoriutumisen arvoja. Paikallista työtä tekevät yrittäjät arvostavat tavallista enemmän ennallaansäilyvyyttä ja mielihyvää, kun taas kansainvälistä työtä tekevät suoriutumista, universalismia, itseohjautuvuutta ja virikkeisyyttä.

Rauhallisessa työssä yrittäjät antavat selvää painoarvoa yleisen hyödyn ulottuvuudelle sekä turvallisuudelle. Hektinen työ taas kytkeytyy henkilökohtaiseen kehitykseen, yhdenmukaisuuteen ja perinteisiin. Fyysisesti kevyt työ liittyy ulottuvuuksista positiivisesti varsinkin henkilökohtaiseen kehitykseen, kun taas fyysisesti raskas ennallaansäilyvyyteen. Henkisesti kevyttä työtä tekevät yrittäjät kannattavat tyypillistä enemmän yleisen hyödyn ja muutosavoimuuden ulottuvuuksia lukuun ottamatta mielihyvän arvoa, mutta täydennettynä turvallisuudella. Henkisesti raskaassa työssä taas tulevat paremmin esiin henkilökohtaisen kehityksen ulottuvuus sekä perinteet ja yhdenmukaisuus.

7.2 Johtopäätökset

Tutkimukseni pohjalta voin todeta uskaliaisuudesta sekä monipuolisesta, haastavasta ja jännittävästä elämästä koostuvan virikkeisyyden olevan suomalaisyrittäjien elämässä poikkeuksellisen merkittävässä roolissa. Tämä on mielestäni hyvin ymmärrettävää, sillä yrittäjyys on toisaalta epävarmuuden sietämistä ja riskinottoa, mutta toisaalta myös kirjavia kokemuksia omien mielenkiinnon kohteiden parissa. Yrittäjyyden luonne tulee ilmi myös hieman tavallista enemmän korostuvina itseohjautuvuuden ja turvallisuuden arvoina.

Kyseessä on itse asiassa universaali ilmiö, sillä virikkeisyys korostuu yrittäjissä varsin huomattavasti myös niin Venäjällä, Italiassa, Yhdysvalloissa kuin Aasiassa. Vastaavasti hyvin negatiivisesti yrittäjyyteen tutkimuksessani kytkeytyneet yhdenmukaisuus ja universalismi mukailevat aiempia, eri kulttuureissa saatuja tuloksia. (Manichev ym. 2016, 6–7; Holt 1997, 496.) Yhdenmukaisuuden vähäistä kannatusta selittää sen sijainti

Schwartzin arvokehällä, virikkeisyyden vastapuolella, mikä tekee kyseisten arvojen tavoitteista hyvin ristiriitaiset keskenään. Universalismi sen sijaan viittaa yrittäjyyteen liittyvien intressien sallivan heikommin yhteisön ja ympäristön edun tavoittelua.

Jossain määrin virikkeisyyden merkitys voi olla Suomessa yleisestikin kasvussa, sillä pyhtääläisiä koskevassa arvotutkimuksessa kaikista eniten tärkeyttään lisännyt Roakechin instrumentaalinen arvo vuosien 1975 ja 2007 välillä on ollut nimenomaan rohkeus (Helkama 2015, 85). Toisaalta tuoreempi suomalaisväestön vertailu toteaa virikkeisyyden itse asiassa pudonneen universaalien arvojen hierarkiassa vuoden 2005 kahdeksannelta sijaltaan (Helkama 2015, 105) vuonna 2017 kymmenenneksi eli viimeiseksi (Rinta-Kiikka ym. 2018, 45). Tätä pidän yllättävänä jo senkin takia, että on melko harvinaista, että yhtäkään arvoa koettaisiin valtaa vähemmän tärkeäksi (Schwartz 2012, 15). Omassakin tutkimuksessani näin tapahtui vain kerran; kaikista suurituloisimmissa suomalaisyrittäjissä.

Suomen yrittäjien sisäistä vertailua tehdessäni havaitsin, että osa arvoista säilytti tärkeytensä perustuvan asemansa muita paremmin. Kaikista yksimielisimpiä yrittäjät olivat turvallisuuden ja virikkeisyyden merkityksestä, kun taas eniten vertailuryhmien välistä vaihtelua syntyi universalismin, suoriutumisen ja perinteiden saamassa arvostuksessa. Lisäksi jotkin käyttämäni demografiset tai työhön liittyvät taustamuuttujat saivat aikaan muita suurempia eroavaisuuksia yrittäjien arvohierarkioissa eli toisin sanoen niillä oli merkittävämpi yhteys heidän arvomieltymyksiinsä. Selkeimmin eroja syntyi yrittäjien koulutustason, vuositulojen sekä työympäristön suhteen, kun taas maltillisimmin maantieteellisen sijainnin sekä työn käytännönläheisyyden/teoreettisuuden ja paikallisuuden/kansainvälisyyden perusteella.

7.3 Tutkimuksen arviointi

7.3.1 *Reliabiliteetti*

Reliabiliteetti eli luotettavuus tarkoittaa tutkimustulosten tarkkuutta. Tulokset eivät siis saa olla sattumanvaraisia, vaan tutkimuksen tulee olla toistettavissa samanlaisin tuloksin. (Heikkilä 2014, 28.) Saamani tutkimustulokset ovatkin erittäin tarkasti raportoituja, minkä vuoksi ne ovat helposti verrattavissa niin uuteen kuin jo olemassa olevaan tutkimusaineistoon. Myös käyttämäni kyselymenetelmä on kaikessa laajuudessaan kenen tahansa muun tutkijan vapaasti hyödynnettävissä.

Perusjoukkoon kuuluessa keskenään vertailtavia ryhmiä voidaan riittävän otoskoon katsoa olevan 200–300, kunkin ryhmän osalta kuitenkin vähintään 30 tilastoyksikköä

(Heikkilä 2014, 43). Kooltaan 340 suomalaisyrittäjän otokseni täyttää vaatimuksen hyvin, kuten myös suurin osa sen sisäisistä vertailuryhmistä. Olen muodostanut tutkimukseni muutaman alle 30 tilastoyksikön ryhmän, sillä ne ovat vertailun kannalta varsin olennaisia sekä havaintojeni mukaan sisällöltään suhteellisen yhdenmukaisia. Taulukkoni kertovat kunkin ryhmän otokseen, joten lukija voi huomioida nämä määrältään vajaat edustukset tuloksiani tarkastellessaan.

Tutkimuksessa käytettävän otoksen tulisi edustaa mahdollisimman hyvin perusjoukkoa, jonka jokaisella tilastoyksiköllä mahdollisuus valikoitua otokseen on yhtä suuri (Vilkkä 2007, 56). Vaikka olenkin toiminut aineistoni valitsemisessa harkinnanvaraisesti hyödyntämällä käyttööni saamaa yli kuudentuhannen hengen sähköpostilistaa, katson olleen mahdollista, että kuka tahansa perusjoukkoon kuulunut henkilö on voinut siihen luokitua. En nimittäin ollut ennen vastausten keräämistä tietoinen kyseiselle listalle kuuluvien ihmisten henkilöllisyyksistä, minkä lisäksi sille liittyminen on ollut jokaisen vapaasti tehtävissä. On kuitenkin selvää, että joillekin perusjoukon jäsenille on listalle kuuluminen jokseenkin todennäköisempää kuin toisille.

Luvussa 5.4 olen käynyt yksityiskohtaisesti läpi otokseni edustavuutta perusjoukkoon nähden. Lyhyesti sanottuna otokseni on perusjoukkoa huomattavasti naisvoittoisempi, hieman nuorempi ja korkeammin kouluttautunut sekä pienyrittäjiin, Pirkanmaan lähialueisiin ja joihinkin toimialoihin jossain määrin painottuva. Vähäisempien poikkeavuuksien vaikutukset arvohierarkioihin ovat kuitenkin pieniä. Eniten tulosten vääristymistä aiheuttava sukupuolten epätyypillinen suhde voidaan huomioida vaikutustensa osalta hyvin, sillä tutkimukseni sisältää naisten ja miesten välisen arvohierarkioiden vertailun.

Verrattuna useisiin muihin arvotutkimuksiin näen otokseni olevan suhteellisen laadukas, sillä esimerkiksi suomalaisten arvoja on aiemmin mitattu harkinnanvaraisen, pyhtääläisten muodostaman otoksen perusteella (Helkama 2015, 81–85) ja maailmanlaajuisetkin arvotutkimusta on tehty runsaasti opiskelijaotoksista yleistämällä (Schwartz & Rubel 2005, 1019). Kuten työni analysointiosuudessa tuon ilmi, tekemäni havainnot arvohierarkioista ja niiden eroavaisuuksista myös noudattavat varsin hyvin muiden tutkijoiden aikaisempia tuloksia.

Kyselylleni (liite 2) antamani noin puolentoista viikon vastaamismahdollisuus oli sopeva, sillä kyseisen ajan jälkeen sähköpostiviestini (liite 1) ylipäättään avasi enää noin yksi ihminen päivässä. Vastausprosentti oli kaikkien osallistumispyyntöni kohteena olleiden henkilöiden osalta 10 %, kun taas sähköpostiviestini avanneissa 22 %. Vastausten osuus on melko hyvä ottaen huomioon, että niin nyt kuin tyyppillisestikin sähköpostilistalle kuuluvista henkilöistä viestin avanneita on reilu kolmasosa. Moni on myös todennäköisesti liittynyt listalle työsähköpostillaan ja siten päätenyt käyttämään työaikaansa kyselyyn vastaamisen sijaan muihin tehtäviinsä.

Vastausprosentti olisi voinut olla suurempi, jos olisin luvannut tai arponut jonkinlaisen palkkion. Tätä en kuitenkaan halunnut tehdä, koska vastaajat eivät olisi sen vuoksi jääneet

anonyymeiksi ja kyselyyn olisi saattanut tulla pelkkää palkkiota tavoittelevia, huolimattomasti täytettyjä vastauksia. Oman tulkintani mukaan nykyiset vastaajat ovat syöttäneet kyselyyni tietojaan huolellisesti, sillä vastausajat olivat suurimmaksi osaksi vähintään kolme minuuttia, En osaa sanoa -vastausvaihtoehtoa käytettiin hyvin vähäisesti ja arvo-tutkimusten laatukriteeritkin täytti yli 99 % vastauksista.

7.3.2 *Validiteetti*

Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa systemaattisen virheen puuttumista tutkimuksesta. Tutkimus siis onnistuu mittaamaan täsmällisesti sitä, mikä tutkimuksen kannalta on tarkoituksenmukaista. (Heikkilä 2014, 27.) Kanasen (2008, 81) mukaan korkea validiteetti useimmiten takaa myös reliabiliteetin ja toisaalta reliabiliteetin ollessa heikko ei mittaria voida pitää validina.

Olen onnistunut keräämään kyselylläni tärkeää ja olennaista tietoa sekä sitä analysoimalla saanut perusteellisen vastauksen jokaiseen tutkimuskysymykseeni. Kuudesta käytökelpoisimmasta menetelmästä valitsemani ja huolellisesti suomentamani SSVS-arvokysely yhdessä itse suunnittelemani demografisten ja työhön liittyvien taustamuuttujien kanssa tarjosivat todella kattavan ja riittävän tarkan aineiston tuhmaamatta vastaajien aikaa juurikaan minuutteja enempää. Lisäksi SSVS-kysely perustuu täysin Schwartzin arvoteoriaan, jonka ympärille tutkielmani rakentuu. Menetelmänä SSVS ei tuota ihmisten arvoista yhtä tarkkaa tietoa kuin alkuperäinen, lähes kuusi kertaa laajempi SVS, jossa pisteytetään universaalien arvojen sijaan niiden jokainen alakäsite. (Lindeman & Verkasalo 2005, 170–178.) Yksityiskohtaisuuksiin meneminen ei kuitenkaan ollut tutkimukseni tarkoitus, vaan koin kaikista selkeimmän käsityksen syntyvän nimenomaan kymmentä universaalia arvoa ja niiden muodostamaa neljää arvoulottuvuutta tarkastelemalla.

Tutkimuksen validiteetin kannalta on tärkeää, että tutkija onnistuu operationalisoimaan teoreettiset käsitteensä arkikielelle, jolloin ne saadaan empiirisesti mitattavaan muotoon (Vilkkä 2007, 150). Itselleni kysymysten ja vastausvaihtoehtojen selkokielineen laatiminen lomakkeelle (liite 2) oli suhteellisen helppoa, sillä valtaosaan niistä ei alun perinkään liittynyt erityisen hankalia käsitteitä. Täydensin useita kysymyksiä eräänlaisella selitetekstillä, minkä lisäksi myös selvensin joitain vastausvaihtoehtoja suluissa olevien esimerkkien muodossa. Mahdollista epävarmuutta kohdatessaan on kukin vastaaja myös voinut tarkistaa käyttämäni termien merkityksiä helposti esimerkiksi internet-lähteistä, sillä itse kyselyynkin täyttäminen tapahtui verkkoselaimella.

Kyselylomakkeestani aiheutuvia virheitä koen olevan hyvin vähän, sillä pyrin esittämään siinä kaiken mahdollisimman täsmällisesti ja yksiselitteisesti. Sain myös tätä tukevaa positiivista palautetta kyselyni testaajilta, kuten myös joiltain varsinaisilta vastaajilta

paluuviestinä sähköpostiini (liite 1). Eräs vastaaja kuitenkin ilmoitti kokeneensa hankalaksi valita kyselystä hänen edustamansa sosioekonominen asema. Kyseinen henkilö nimittäin kertoi olevansa yrittäjä, jonka yrityksessä on muitakin osakkaita, mutta ei työntekijöitä. Hän ei siis tuntenut kuuluvansa yksinyrittäjän tai työnantajayrittäjän vastausvaihtoehtoista kumpaankaan. Tilastokeskuksen (2019a; 2019b) määritelmien mukaan yksinyrittäjällä ei ole palveluksessaan palkattua työvoimaa, kun taas työnantajayrittäjällä on. Häntä kuvaava vaihtoehto oli siis olemassa, mutta sen tiedostaminen olisi nähtävästi vaatinut kyselyltäni tarkemman käsitteiden määrittelyn kyseisessä kohdassa.

Kyselyyni vastaamisen olin tehnyt mahdollisimman helpoksi sen tapahtuessa itseään parhaiten kuvaavia vaihtoehtoja valitsemalla. Henkilökohtaisia arvoja käsittelevässä kysymyksessä jopa yhdeksänportaisen pisteasteikon käyttäminen oli mielestäni perusteltua, koska universaaleja arvoja on kymmenen, eikä kapea asteikko siten antaisi vastaajien pisteyttää niitä riittävän poikkeavasti toisiinsa nähden. Laaja asteikko siis mahdollistaa heidän arvohierarkoidensa selkeämmän muodostumisen.

Työn ominaisuuksia kartoittavassa kahden ääripään, kuten esimerkiksi paikallisen ja kansainvälisen työn, muodostamassa asteikossa valittavana oli jokin kokonaisluku väliltä 1–7. Ensimmäisen vertailuryhmän muodostin vastauksen 1–3 antaneista ja toisen 5–7 vastanneista, jolloin siis neutraali vastaus eli 4 jäi tutkimuksessani huomioimatta. Mielestäni vielä toimivampi asteikko saattaisikin olla 1–6, joka tekisi neutraalin vastauksen antamisesta mahdotonta ja jakaisi kaikki vastaajat jompaankumpaan ryhmään. Osa vastaajista saattaa nimittäin toimia tiettyjen arvojensa mukaisesti vastatessaan neutraaleimmalla mahdollisella tavalla, mikä saa kyseiset arvot esiintymään vähäisemmissä määrin vertailussa, jonka ulkopuolelle he ovat vastauksensa vuoksi jääneet.

Vastausaineistoni käsittelyssä hyödynsin virheen mahdollisuutta vähentäviä menetelmiä sekä noudatin suurta henkilökohtaista huolellisuutta. Käyttämäni Webropol-kyselytyökalu mahdollisti aineiston lataamisen selkeinä Excel-raportteina, joista itse muodostin laskukaavoja käyttäen tarvitsemi lopulliset tiedot eli toisin sanoen eri ryhmien arvoille antamat suhteelliset tärkeydet. Tein myös tietojeni jatkuvaa tarkistusta niin taulukoita, sädekaavioita kuin kirjallista analysointia työstäessäni.

7.3.3 *Objektiivisuus*

Objektiivisuus eli puolueettomuus tarkoittaa tutkimustulosten riippumattomuutta tutkijasta. Tällöin tutkimus tuottaa samanlaisia tuloksia, vaikka tutkijana olisikin toinen henkilö. Objektiivisuuden tarkoituksena on siis välttää tutkijan henkilökohtaisista intresseistä ja toimista aiheutuva tutkimustulosten vääristyminen. (Heikkilä 2014, 28–29; Vilkkä 2007, 13.) Mikään taho ei valinnut tutkimukseni aihetta puolestani saati maksanut minulle sen tekemisestä korvausta. Päädyin tutkimaan suomalaisyrittäjien arvohierarkioita täysin

omasta kiinnostuksestani, eivätkä tietynlaiset tulokset ole minulle henkilökohtaisesti millään tapaa muita suotuisampia.

Katson tutkimukseni objektiivisuuden toteutuneen hyvin. Henkilökohtainen vaikutukseni kyselyllä (liite 2) saamiini vastauksiin on erittäin vähäinen, sillä lähetin osallistumispyynnön kaikille käytössäni olleen sähköpostilistan jäsenille, joiden henkilöllisyydet eivät olleet minulle ennalta tiedossa. Todennäköisesti heistäkin vain hyvin harva tunsi minua lainkaan entuudestaan. Kaikki vastaukset annettiin täyttämällä sähköinen lomake anonyymisti. Yhtäkään vastaajaa en siis tavannut tutkimukseni puitteissa henkilökohtaisesti, vaan lähin kontaktini heihin tapahtui kaikille samanlaisena lähteneen sähköpostin (liite 1) muodossa. Yksittäiset vastaukset tai vastaajat eivät päässeet tutkimuksessani tarkoituksenmukaista merkittävämpään rooliin, sillä tulokset esitettiin ryhmätasolla, vastaajien keskiarvoina.

Tutkimukseni analysointi sen sijaan ei ole tapahtunut täysin objektiivisesti, sillä olen tarkoituksella tulkinnut havaittuja arvohierarkioita teoreettisen viitekehykseni lisäksi myös erityisesti yrittäjyyden ja työelämän näkökulmasta. Tällöin olen kauppatieteiden opiskelijana ja entisenä yrittäjänä toiminut nimenomaan henkilökohtaisen pätevyysalueeni sisällä.

7.4 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Työelämää koskevaan arvotutkimukseen tulisi mielestäni kiinnittää aiempaa selvästi suurempaa huomiota, koska kontekstina sillä on erittäin keskeinen rooli ihmisten elämässä. Niin yrittäjyydessä kuin muissakin osa-alueissa riittää vielä runsaasti lähes täysin tutkimattomia teemoja, mutta muun muassa omaakin tutkimustani voidaan myös toistaa yhä tarkemmilla menetelmillä entistä syvällisemmän käsityksen luomiseksi. Schwartzin alkuperäisellä SVS-kyselyllä saataisiin nimittäin esiin arvokohtainen sisäinen konsistenssi eli esimerkiksi yrittäjissä selvästi korostuneen virikkeisyyden eri alakäsitteiden yksilölliset tärkeydet.

Yhtenä tuoreena tutkimusaiheena voisi olla yrittäjien tai muiden työssäkäyvien arvohierarkioiden eroavaisuudet työn ja vapaa-ajan konteksteissa. Se tapahtuisi kysymällä eri arvojen tärkeyttä heidän elämäänsä ohjaavana periaatteena nimenomaan heidän työssään ja toisessa kyselyssä taas vapaa-ajallaan. Kiinnostavaa olisi myös tietää, kuinka henkilökohtaiset arvohierarkiat eroavat toisistaan yrittäjyyttä ennen, sen aikana ja lopulta päätyttyä. Samoin myös epäonnistuneiden ja menestyneiden yrittäjien arvoprioriteettien vertaileminen on mielestäni tarpeen. Vaikutuksia arvoihin voitaisiin tutkia lisäksi laman, konkurssin, yt-neuvottelujen tai työuupumuksen ilmetessä.

Koska arvot, joita organisaatiot käyttävät itsensä kuvailemisessa, harvoin vastaavat kovinkaan hyvin niissä työskentelevien ihmisten aidosti tärkeinä pitämiä arvoja (Kabanoff & Daly 2002, 90; Illes & Vogell 2018, 355–356), olisi tutkimisen arvoista selvittää, kuinka vähäisestä yhdenmukaisuudesta todella on kyse. Haluaisinkin laajempaa empiiristä tukea Schneiderin (1987, 445; kuvio 5) vetovoima-valinta-poistuma-viitekehykselle, jonka mukaan organisaatioiden edustamat arvot rakentuvat niiden vetäessä puoleensa, rekrytoidessa ja säilyttäessä tietynlaisia arvoja edustavia henkilöitä.

Sosioekonomisia asemia vertaillessani huomasin työttömien arvohierarkian olevan kaikista poikkeavin muihin nähden. Kyseisen ryhmän arvoja on tutkittu tähän saakka erittäin vähän, joten voisi olla hyödyllistä selvittää esimerkiksi työttömyyteen ajautumista juuri henkilökohtaisista arvomieltymyksistä johtuen tai vaihtoehtoisesti työttömyystilanteen aiheuttamaa arvojen uudelleenjärjestymistä toisiinsa nähden. Lisäksi myös rikkaiden ihmisten arvoista olisi mielenkiintoista saada enemmän tietoa, sillä tutkimuksenikin osoitti heidän arvoprioriteettiensa palaavan erityisen korkean tulotason myötä varsin monilta osin jo lähemmäs pienituloisia.

LÄHTEET

- Aavik, T. – Dobewall, H. (2017) Where is the location of “health” in the human values system? Evidence from Estonia. *Social Indicators Research*, Vol. 131 (3), 1145–1162.
- Ahola, S. (2017) Why (not) disagree? Human values and the readiness to question experts’ views. *Public Understanding of Science*, Vol. 26 (3), 339–354.
- Allport, G. (1961) *Pattern and growth in personality*. Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Arieli, S. – Sagiv, L. – Roccas, S. (2019) Values at work: The impact of personal values in organisations. *Applied Psychology: An International Review*, tulossa julkaisuun, 1–46.
- Avallone, F. – Farnese, M. – Pepe, S. – Vecchione, M. (2010) The Work Values Questionnaire (WVQ): Revisiting Schwartz’s Portrait Values Questionnaire (PVQ) for work contexts. *Bollettino di Psicologia Applicata*, Vol. 261/262, 59–76.
- Bardi, A. – Schwartz, S. (2003) Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 29 (10), 1207–1220.
- Bardi, A. – Lee, J. – Hofmann-Towfigh, N. – Soutar, G. (2009) The structure of intraindividual value change. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 97 (5), 913–929.
- Bardi, A. – Goodwin, R. (2011) The dual route to value change: Individual processes and cultural moderators. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 42 (2), 271–287.
- Bates, R. – Chen, H.-C. (2005) Value priorities of human resource development professionals. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 16 (3), 345–368.
- Bilsky, W. – Schwartz, S. (1994) Values and personality. *European Journal of Personality*, Vol. 8 (3), 163–181.

- Bolzani, D. – Foo, M.-D. (2018) The “why” of international entrepreneurship: Uncovering entrepreneurs’ personal values. *Small Business Economics*, Vol. 51 (3), 639–666.
- Bourne, H. – Jenkins, M. – Parry, E. (2017) Mapping espoused organizational values. *Journal of Business Ethics*, 1–16.
- Braithwaite, V. – Law, H. (1985) Structure of human values: Testing the adequacy of the Rokeach Value Survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 49 (1), 250–263.
- Butenko, T. – Schwartz, S. (2013) Relations of the new circle of 19 values to behaviors. *IDEAS Working Paper Series from RePEc*, 1–8.
- Cemalcilar, Z. – Secinti, E. – Sumer, N. (2018) Intergenerational transmission of work values: A meta-analytic review. *Journal of Youth and Adolescence*, Vol. 47 (8), 1559–1579.
- Cieciuch, J. – Davidov, E. – Algesheimer, R. (2016) The stability and change of value structure and priorities in childhood: A longitudinal study. *Social Development*, Vol. 25 (3), 503–527.
- Consiglio, C. – Cenciotti, R. – Borgogni, L. – Alessandri, G. – Schwartz, S. (2017) The WVal: A new measure of work values. *Journal of Career Assessment*, Vol. 25 (3), 405–422.
- Daniel, E. – Schiefer, D. – Knafo, A. (2012) One and not the same: The consistency of values across contexts among majority and minority members in Israel and Germany. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 43 (7), 1167–1184.
- Dose, J. (1997) Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70 (3), 219–240.
- Döring, A. – Blauensteiner, A. – Aryus, K. – Drögekamp, L. – Bilsky, W. (2010) Assessing values at an early age: The Picture-Based Value Survey for Children (PBVS-C). *Journal of Personality Assessment*, Vol. 92 (5), 439–448.

- Elmas-Atay, S. (2017) Work values fit and subjective career success: The moderating role of work engagement. *International Review of Management and Marketing*, Vol. 7 (3), 113–120.
- England, G. – Dhingra, O. – Agarwal, N. (1974) *The manager and the man: A cross-cultural study of personal values*. Kent State University Press, Kent.
- Fagenson, E. (1993) Personal value systems of men and women entrepreneurs versus managers. *Journal of Business Venturing*, Vol. 8 (5), 409–430.
- Filion, L. (1991) Vision and relations: Elements for an entrepreneurial metamodel. *International Small Business Journal*, Vol. 9 (2), 26–40.
- Fischer, R. – Schwartz, S. (2011) Whence differences in value priorities? Individual, cultural, or artifactual sources. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 42 (7), 1127–1144.
- Gandal, N. – Roccas, S. – Sagiv, L. – Wrzesniewski, A. (2005) Personal value priorities of economists. *Human Relations*, Vol. 58 (10), 1227–1252.
- Goethals, G. – Frost, M. (1978) Value change and the recall of earlier values. *Bulletin of the Psychonomic Society*, Vol. 11 (2), 73–74.
- Goldsmith, R. – Stith, M. – White, J. (1987) The Rokeach Value Survey and social desirability. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 127 (5), 553–554.
- Goodwin, R. – Tinker, M. (2002) Value priorities and preferences for a relationship partner. *Personality and Individual Differences*, Vol. 32 (8), 1339–1349.
- Gorgievski, M. – Ascalon, M. – Stephan, U. (2011) Small business owners' success criteria, a values approach to personal differences. *Journal of Small Business Management*, Vol. 49 (2), 207–232.
- Gorgievski, M. – Stephan, U. – Laguna, M. – Moriano, J. (2018) Predicting entrepreneurial career intentions: Values and the theory of planned behavior. *Journal of Career Assessment*, Vol. 26 (3), 457–475.
- Guilford, J. (1959) *Personality*. McGraw-Hill, New York.

- Harrison, T. – Stone, D. (2018) Effects of organizational values and employee contact on e-recruiting. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 33 (3), 311–324.
- Heikkilä, T. (2014) *Tilastollinen tutkimus*. 9., uud. p. Edita, Helsinki.
- Helkama, K. (2015) *Suomalaisten arvot: Mikä meille on oikeasti tärkeää?* Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki.
- Hirschi, A. – Fischer, S. (2013) Work values as predictors of entrepreneurial career intentions. *Career Development International*, Vol. 18 (3), 216–231.
- Hirvelä, S. – Helkama, K. (2011) Empathy, values, morality and Asperger's syndrome. *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 52 (6), 560–572.
- Hofstede, G. (1980) *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage, Beverly Hills.
- Hofstede, G. (1991) *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill, New York.
- Holland, D. – Shepherd, D. (2013) Deciding to persist: Adversity, values, and entrepreneurs' decision policies. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Vol. 37 (2), 331–358.
- Holland, J. (1976) Vocational preferences. In: *Handbook of industrial and organizational psychology*, ed. M. Dunnette, 521–570. Rand McNally, Chicago.
- Holt, D. (1997) A comparative study of values among Chinese and U.S. entrepreneurs: Pragmatic convergence between contrasting cultures. *Journal of Business Venturing*, Vol. 12 (6), 483–505.
- Huttunen, M. (2018) Aspergerin oireyhtymä. *Lääkärikirja Duodecim* 30.11.2018. <https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00354>, haettu 6.1.2019.
- Illes, K. – Vogell, C. (2018) Corporate values from a personal perspective. *Social Responsibility Journal*, Vol. 14 (2), 351–367.

- Inglehart, R. (1977) Values, objective needs, and subjective satisfaction among western publics. *Comparative Political Studies*, Vol. 9 (4), 429–458.
- Joas, H. (2001) Values versus norms: A pragmatist account of moral objectivity. *The Hedgehog Review*, Vol. 3 (3), 42–56.
- Johnston, C. (1995) The Rokeach Value Survey: Underlying structure and multidimensional scaling. *The Journal of Psychology*, Vol. 129 (5), 583–597.
- Judge, T. – Bretz, R. (1992) Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77 (3), 261–271.
- Kabanoff, B. – Daly, J. (2002) Espoused values of organisations. *Australian Journal of Management*, Vol. 27 (1), 89–104.
- Kananen, J. (2008) *Kvantti: Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.
- Kasof, J. – Chen, C. – Himsel, A. – Greenberger, E. (2007) Values and creativity. *Creativity Research Journal*, Vol. 19 (2–3), 105–122.
- Katainen, A. (2016) Yrittäjien lukumäärä polkenut paikallaan. *Tilastokeskus: Tieto & trendit*. <<http://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/yrittajien-lukumaara-polkenut-paikallaan/>>, haettu 6.4.2019.
- Katzell, R. (1964) Personal values, job satisfaction, and job behavior. In: *Man in a world of work*, ed. H. Borow, 341–363. Houghton Mifflin, Boston.
- Kluckhohn, C. (1951) Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification. In: *Toward a general theory of action*, eds. T. Parsons – E. Shils, 388–433. Harvard University Press, Cambridge.
- Knafo, A. – Sagiv, L. (2004) Values and work environment: Mapping 32 occupations. *European Journal of Psychology of Education*, Vol. 19 (3), 255–273.
- Kopelman, R. – Prottas, D. – Tatum, L. (2004) Comparison of four measures of values: Their relative usefulness in graduate education advisement. *North American Journal of Psychology*, Vol. 6 (2), 205–228.

- Kristof, A. (1996) Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, Vol. 49 (1), 1–49.
- Krumm, S. – Grube, A. – Hertel, G. (2013) The Munster Work Value Measure. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 (5), 532–560.
- Kuron, L. – Lyons, S. – Schweitzer, L. – Ng, E. (2015) Millennials’ work values: Differences across the school to work transition. *Personnel Review*, Vol. 44 (6), 991–1009.
- Lahti, J. (2019) Oy TuloksenTuplausToimisto Ab:n yrittäjä ja hallituksen puheenjohtaja Jukka Lahden haastattelu 11.1.2019.
- Lechner, C. – Sortheix, F. – Obschonka, M. – Salmela-Aro, K. (2018) What drives future business leaders? How work values and gender shape young adults’ entrepreneurial and leadership aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 107, 57–70.
- Lindeman, M. – Verkasalo, M. (2005) Measuring values with the Short Schwartz’s Value Survey. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 85 (2), 170–178.
- Locke, E. (1991) The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50 (2), 288–299.
- Lönnqvist, J.-E. – Jasinskaja-Lahti, I. – Verkasalo, M. (2013) Rebound effect in personal values: Ingrian Finnish migrants’ values two years after migration. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 44 (7), 1122–1126.
- Lönnqvist, J.-E. – Leikas, S. – Verkasalo, M. (2018) Value change in men and women entering parenthood: New mothers’ value priorities shift towards conservation values. *Personality and Individual Differences*, Vol. 120, 47–51.
- Manichev, S. – Gurieva, S. – Dmitrieva, V. – Mikhalyuk, O. – Vereitinova, T. – Namdi, D. (2016) Values and hardiness: Entrepreneurs of former Soviet countries. *Indian Journal of Science and Technology*, Vol. 9 (46), 1–9.

- Matějů, P. – Smith, M. – Weidnerová, S. – Anýžová, P. (2017) The role of basic values and education on women's work and family preferences in Europe. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 37 (9/10), 494–514.
- McGuire, D. – Garavan, T. – Saha, S. – O'Donnell, D. (2006) The impact of individual values on human resource decision-making by line managers. *International Journal of Manpower*, Vol. 27 (3), 251–273.
- Meglino, B. – Ravlin, E. (1998) Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, Vol. 24 (3), 351–389.
- Minkov, M. – Hofstede, G. (2011) The evolution of Hofstede's doctrine. *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 18 (1), 10–20.
- Mischel, W. (1968) *Personality and assessment*. Wiley, New York.
- Morales, C. – Holtschlag, C. – Masuda, A. – Marquina, P. (2019) In which cultural contexts do individual values explain entrepreneurship? An integrative values framework using Schwartz's theories. *International Small Business Journal*, Vol. 37 (3), 241–267.
- Myry, L. (2008) The diversity of value meanings among university students. *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol. 52 (6), 549–564.
- Myry, L. – Juujärvi, S. – Pessa, K. (2013) Change in values and moral reasoning during higher education. *European Journal of Developmental Psychology*, Vol. 10 (2), 269–284.
- OKSA (2019) Käsitteet: Kaksoistutkinto. *OKSA – Opetus- ja koulutussanasto*. <<https://sanastot.suomi.fi/concepts/a0ee5fba-3f4a-404d-a637-829ec0715695/concept/ae557d32-07bc-4a61-ba28-64939531ae60>>, haettu 7.5.2019.
- Rakennustieto (2000) Talo 2000 Tilanimikkeistö. *Rakennustieto*. <https://www.rakennustieto.fi/index/tuotteet/nimikkeistot_21/talo2000.html>, haettu 8.5.2019.
- Ravlin, E. – Meglino, B. (1987) Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measures. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72 (4), 666–673.

- Rinta-Kiikka, S. – Yrjölä, T. – Alho, E. (2018) *Talous, arvot ja alueellinen sosiaalinen pääoma*. PTT raportteja 258. Pellervon taloustutkimus, Helsinki.
<<http://www.ptt.fi/julkaisut-ja-hankkeet/kaikki-julkaisut/talous-arvot-ja-alueellinen-sosiaalinen-paaoma.html>>, haettu 24.3.2019.
- Roe, R. – Ester, P. (1999) Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 48 (1), 1–21.
- Rohan, M. (2000) A rose by any name? The values construct. *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 4 (3), 255–277.
- Rokeach, M. (1973) *The nature of human values*. Free Press, New York.
- Rokeach, M. (1979) *Understanding human values*. Free Press, New York.
- Ronen, S. (1978) Personal values: A basis for work motivational set and work attitude. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 21 (1), 80–107.
- Ros, M. – Schwartz, S. – Surkiss, S. (1999) Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 48 (1), 49–71.
- Salminen, A. (2011) *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan yliopisto, Vaasa.
- Schneider, B. (1987) The people make the place. *Personnel Psychology*, Vol. 40 (3), 437–453.
- Schwartz, S. (1999) A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 48 (1), 23–47.
- Schwartz, S. (2012) An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, Vol. 2 (1), 1–20.
- Schwartz, S. – Bilsky, W. (1987) Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 53 (3), 550–562.

- Schwartz, S. – Verkasalo, M. – Antonovsky, A. – Sagiv, L. (1997) Value priorities and social desirability: Much substance, some style. *British Journal of Social Psychology*, Vol. 36 (1), 3–18.
- Schwartz, S. – Bardi, A. (2001) Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 32 (3), 268–290.
- Schwartz, S. – Rubel, T. (2005) Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 89 (6), 1010–1028.
- Seligman, C. (2013) Values and political ideology. In: *Dimensions of Goodness*, ed. V. Hösle, 165–201. Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne.
- Seligman, C. – Katz, A. (1996) The dynamics of value systems. In: *The Psychology of Values: The Ontario Symposium*, Vol. 8, eds. C. Seligman – J. Olson – M. Zanna, 53–75. Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Selmer, J. – Littrell, R. (2010) Business managers' work value changes through down economies. *Journal of Chinese Human Resource Management*, Vol. 1 (1), 31–48.
- Silfver, M. (2007) Gender differences in value priorities, guilt, and shame among Finnish and Peruvian adolescents. *Sex Roles*, Vol. 56 (9–10), 601–609.
- Silfver, M. – Helkama, K. – Lönnqvist, J.-E. – Verkasalo, M. (2008) The relation between value priorities and proneness to guilt, shame, and empathy. *Motivation and Emotion*, Vol. 32 (2), 69–80.
- Skimina, E. – Cieciuch, J. – Schwartz, S. – Davidov, E. – Algesheimer, R. (2018) Testing the circular structure and importance hierarchy of value states in real-time behaviors. *Journal of Research in Personality*, Vol. 74, 42–49.
- Smithers, A. (1969) A structural study of the occupational value orientations of engineering students. *The Vocational Aspect of Education*, Vol. 21 (50), 129–134.
- Steinmetz, H. – Isidor, R. – Baeuerle, N. (2012) Testing the circular structure of human values: A meta-analytical structural equation modelling approach. *Survey Research Methods*, Vol. 6 (1), 61–75.

- Sutela, H. – Pärnänen, A. (2018) *Yrittäjät Suomessa 2017*. Tilastokeskus, Helsinki. <http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_201700_2018_21465_net.pdf>, haettu 6.4.2019.
- Tartakovsky, E. – Cohen, E. (2014) Values in the bank: Value preferences of bank front-line workers and branch managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 23 (5), 769–782.
- Tartakovsky, E. – Walsh, S. (2018) Value preferences of social workers. *Social Work*, Vol. 63 (2), 115–124.
- Terrell, K. – Troilo, M. (2010) Values and female entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 2 (3), 260–286.
- Tilastokeskus (1989) Henkilöluokitukset: Sosioekonominen asema. *Tilastokeskus*. <https://www.stat.fi/meta/luokitukset/sosioekon_asema/001-1989/index.html>, haettu 18.5.2019.
- Tilastokeskus (2018) NUTS 2016 Suomen aluejako. *Tilastokeskus*. <<https://www.stat.fi/meta/luokitukset/nuts/002-2018/index.html>>, haettu 6.5.2019.
- Tilastokeskus (2019a) Käsitteet: Yksinäisyrittäjä. *Tilastokeskus*. <<https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yksyrit.html>>, haettu 6.5.2019.
- Tilastokeskus (2019b) Käsitteet: Työnantajayrittäjä. *Tilastokeskus*. <<https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/tantyrit.html>>, haettu 6.5.2019.
- Tomczyk, D. – Lee, J. – Winslow, E. (2013) Entrepreneurs' personal values, compensation, and high growth firm performance. *Journal of Small Business Management*, Vol. 51 (1), 66–82.
- Tulviste, T. – Tamm, A. (2014) Brief report: Value priorities of early adolescents. *Journal of Adolescence*, Vol. 37 (5), 525–529.
- Tulviste, T. – Kall, K. – Rämmer, A. (2017) Value priorities of younger and older adults in seven European countries. *Social Indicators Research*, Vol. 133 (3), 931–942.

- Urtamo, A. – Kautiainen, H. – Pitkälä, K. – Strandberg, T. (2018) Association of midlife value priorities with health-related quality of life, frailty and mortality among older men: A 26-year follow-up of the Helsinki Businessmen Study (HBS). *Quality of Life Research*, Vol. 27 (5), 1269–1275.
- Vaus, D., de – McAllister, I. (1991) Gender and work orientation: Values and satisfaction in Western Europe. *Work and Occupations*, Vol. 18 (1), 72–93.
- Verkasalo, M. – Lönnqvist, J.-E. – Lipsanen, J. – Helkama, K. (2009) European norms and equations for a two dimensional presentation of values as measured with Schwartz's 21-item Portrait Values Questionnaire. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 39 (5), 780–792.
- Vilkka, H. (2007) *Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi, Helsinki.
- Watson, G. – Teague, B. – Papamarcos, S. (2004) Understanding values in organizations: A value dynamics perspective. *Journal of Human Values*, Vol. 10 (1), 23–39.
- Wet, J., de – Wetzelhütter, D. – Bacher, J. (2018) Revisiting the trans-situationality of values in Schwartz's Portrait Values Questionnaire. *Quality & Quantity*, 1–27.
- Wöhrmann, A. – Fasbender, U. – Deller, J. (2016) Using work values to predict post-retirement work intentions. *The Career Development Quarterly*, Vol. 64 (2), 98–113.
- Yahyagil, M. (2015) Values, feelings, job satisfaction and well-being: The Turkish case. *Management Decision*, Vol. 53 (10), 2268–2286.
- YTN (2019) Sanasto: Ylempi toimihenkilö. *Ylemmät Toimihenkilöt YTN*. <<https://ytn.fi/ukk/ylempi-toimihenkilo/>>, haettu 13.5.2019.

LIITTEET

LIITE 1 KYSELYN SAATEKIRJE

Hei!

Olen Juhani Poutanen, ja olen kuulunut Tuplaamon tiimiin puolisen vuotta. Työn ohessa teen loppuun opintojani Turun kauppakorkeakoulussa, ja olisin erittäin tyytyväinen, jos pystyisit auttamaan minua hieman.

Toivoisin, että sinulla olisi muutama minuutti aikaa vastata kyselyyni, jonka tuloksia tutkin pro gradussani. Tutkielmani käsittelee Suomen työväestön keskuudessa ilmeneviä arvomaailmojen eroavaisuuksia. Sinun ja muiden ystävällisten vastaajien avulla tulemme ymmärtämään paremmin työelämän eri osa-alueita ohjaavia periaatteita. Valmis graduni on luettavissa ensi kesäkuussa.

Kysely sisältää ainoastaan monivalintakysymyksiä, joihin vastaaminen tapahtuu anonyymisti. Kaikki tämän pyynnön vastaanottajat ovat saaneet saman julkisen Webropol-linkin, joka ei pysty jäljittämään vastaajan henkilöllisyyttä. Tutkimus ei myöskään tuo esiin yksittäisiä vastauksia, vaan tarkastelee ja vertailee eri vastausjoukkoja ja niistä saatuja keskiarvoja.

Pääset osallistumaan kyselyyn 28.1. klo 20 saakka seuraavasta linkistä:
<https://link.webpolsurveys.com/S/1BC773021BED0201>

Arvokkaista minuuteistasi kiittäen,

Juhani Poutanen

LIITE 2 KYSELY

Minkä ikäinen olet?

- Alle 15 vuotta
- 15–24 vuotta
- 25–34 vuotta
- 35–44 vuotta
- 45–54 vuotta
- 55–64 vuotta
- 65–74 vuotta
- Yli 74 vuotta

Mitä sukupuolta olet?

- Nainen
- Mies
- Muu

Missä Suomen maakunnassa asut?

- Ahvenanmaa
- Etelä-Karjala
- Etelä-Pohjanmaa
- Etelä-Savo
- Kainuu
- Kanta-Häme
- Keski-Pohjanmaa
- Keski-Suomi
- Kymenlaakso
- Lappi
- Pirkanmaa
- Pohjanmaa
- Pohjois-Karjala
- Pohjois-Pohjanmaa
- Pohjois-Savo

- Päijät-Häme
- Satakunta
- Uusimaa
- Varsinais-Suomi
- Asun Suomen ulkopuolella
- En osaa sanoa

Mikä on korkein suorittamasi tutkinto?

Mikäli suoritat tutkintoa tällä hetkellä, voit vastata kyseisen tutkinnon mukaan.

- Kansakoulututkinto
- Peruskoulututkinto
- Ylioppilastutkinto
- Ammatillinen tutkinto
- Kaksois- tai kolmoistutkinto
- Ammattikorkeakoulututkinto
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- Alempi yliopistotutkinto (esim. kandidaatti)
- Ylempi yliopistotutkinto (esim. maisteri)
- Yliopiston jatkotutkinto (esim. tohtori)
- Muu / En osaa sanoa

Mikä on tämänhetkinen sosioekonominen asemasi?

Mikäli kuulut useampaan ryhmään (esim. opiskelija ja työntekijä), vastaa päätoimisen asemasi mukaisesti.

- Yksinyrittäjä, freelancer
- Työnantajayrittäjä
- Ylempi toimihenkilö
- Alempi toimihenkilö
- Työntekijä
- Opiskelija / koululainen
- Työtön
- Lomautettu
- Vanhuuseläkkeellä
- Työkyvyttömyyseläkkeellä tai pitkäaikaissairas
- Varusmiespalveluksessa

- Siviilipalveluksessa
- Omaa kotitaloutta hoitava
- Muu / En osaa sanoa

Paljonko ovat vuositulosi (ansio- ja pääomatulot yhteensä bruttomääräisenä)?

Kyseessä siis kaikki tulosi ennen verojen ja muiden lakisääteisten maksujen kaltaisia vähennyksiä.

- Alle 10 000 €
- 10 000–19 999 €
- 20 000–29 999 €
- 30 000–39 999 €
- 40 000–49 999 €
- 50 000–59 999 €
- 60 000–79 999 €
- 80 000–99 999 €
- 100 000–150 000 €
- Yli 150 000 €
- En osaa sanoa

Minkä kokoluokan organisaatiossa työskentelet?

Mikäli teet useampaa työtä, vastaa päätoimisen työsi perusteella.

- 1–9 henkeä
- 10–49 henkeä
- 50–249 henkeä
- Vähintään 250 henkeä
- En osaa sanoa

Millä toimialalla organisaatio, jossa työskentelet, pääasiallisesti toimii?

Mikäli teet useampaa työtä, vastaa päätoimisen työsi perusteella.

- Energialiiketoiminta
- Julkishallinto, järjestöt
- Kaivostoiminta, louhinta
- Kauneus, hyvinvointi, liikunta

- Kiinteistöala
- Kirjanpito, tilintarkastus
- Koulutus, sivistys
- Kuljetus, varastointi
- Kulttuuri, taide, viihde
- Lakiasianpalvelut, perintä
- Maa-, metsä- tai kalatalous
- Maanpuolustus, turvallisuus- tai vartiointipalvelut
- Mainonta, markkinointi
- Majoitus- tai ravitsemistoiminta
- Rahoitus- tai vakuutustoiminta
- Rakennus, asennus, kunnossa- tai puhtaanapito
- Suunnittelu, tutkimus, kehitys
- Terveys- tai sosiaalipalvelut
- Tietotekniikka, informaatio, viestintä
- Tuotanto, teollisuus
- Vuokraus-, leasing-, varaus- tai työllistämistoiminta
- Vähittäis- tai tukkukauppa
- Muu / En osaa sanoa

Mikä on pääasiallinen työympäristösi?

- Toimistotila
- Liiketila (esim. myymälä, majoitus- tai ravintolatila)
- Tuotantotila, työmaa tai varasto
- Kokoontumistila (esim. kirjasto, museo, teatteri, kirkko, päiväkotitila, leiri- tai liikunta-keskus)
- Hoitotila (esim. terveydenhuollon tai sosiaalitoimen tila, huoltolaitos, vankila)
- Opetus- tai tutkimustila (esim. koulu, laboratorio, valvomo)
- Koti
- Kulkuneuvo (esim. taksi, linja-auto, kuorma-auto, juna, lentokone)
- Ulkotila (esim. metsä, puutarha, hautausmaa, urheilukenttä)
- Muu / Ei selkeää pääasiallista työympäristöä

Koet tämänhetkisen (päätoimisen) työsi olevan...

Valitse parhaiten sopivat vaihtoehdot seuraavien ominaisuuksien ääripäiden väliltä.

käytännönläheistä	1	2	3	4	5	6	7	teoreettista
loogista	1	2	3	4	5	6	7	luovaa
itsenäistä	1	2	3	4	5	6	7	yhteistoiminnallista
paikallista	1	2	3	4	5	6	7	kansainvälistä
rauhallista	1	2	3	4	5	6	7	hektistä
fyysisesti kevyttä	1	2	3	4	5	6	7	fyysisesti raskasta
henkisesti kevyttä	1	2	3	4	5	6	7	henkisesti raskasta

Arvioi seuraavien arvojen tärkeys elämääsi ohjaavana periaatteena.

Asteikossa 0 = vastoin periaatteitani, 1 = ei tärkeä, 4 = tärkeä, 7 = erittäin tärkeä, 8 = äärimmäisen tärkeä.

VALTA (sosiaalinen valta, auktoriteetti, varakkuus)	0	1	2	3	4	5	6	7	8
SUORIUTUMINEN (menestys, kyvykkyys, kunnianhimo, vaikuttavuus)	0	1	2	3	4	5	6	7	8
MIELIHYVÄ (mielihaluksen tyydytys, elämän nautinnollisuus, itsensä hemmottelu)	0	1	2	3	4	5	6	7	8
VIRIKKEISYYS (monipuolinen, haastava ja jännittävä elämä, uskaliaisuus)	0	1	2	3	4	5	6	7	8
ITSEOHJAUTUVUUS (luovuus, uteliaisuus, vapaus, itsenäisyys, tavoitteellisuus)	0	1	2	3	4	5	6	7	8
UNIVERSALISMI (avarakatseisuus, maailman kiehtovuus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, viisaus, maailmanrauha, ykseys luonnon kanssa, luonnonsuojelu)	0	1	2	3	4	5	6	7	8
HYVÄNTAHTOISUUS (avuliaisuus, rehellisyys, anteeksianto, vastuullisuus, lojaalisuus, ystävyys, rakkaus)	0	1	2	3	4	5	6	7	8

PERINTEET (perinteiden kunnioittaminen, omistautuneisuus, nöyryys, vaatimattomuus, elämänasetelmansa hyväksyminen)	0	1	2	3	4	5	6	7	8
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---

YHDENMUKAISUUS (tottelevaisuus, itsekuri, kohteliaisuus, kunnioitus vanhempia kohtaan)	0	1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

TURVALLISUUS (yleinen ja omaisten turvallisuus, yhteiskuntajärjestys, vastavuoroisuus, puhtaus)	0	1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---